Le Projet d'autosuffisance après trente-six mois :
Effets d'un incitatif financier sur l'emploi et le revenu

Charles Michalopoulos
David Card
Lisa A. Gennetian
Kristen Harknett
Philip K. Robins

SRSA
SOCIÉTÉ
DE RECHERCHE
SOCIALE
APPLIQUÉE

Juin 2000

Le Projet d'autosuffisance est parrainé par Développement des ressources humaines Canada

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme sans but lucratif créé en 1992 avec l'aide de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) pour élaborer, mettre à l'essai sur le terrain et évaluer selon des méthodes rigoureuses des programmes sociaux conçus pour assurer le mieux-être de tous les Canadiens, et plus particulièrement des défavorisés. La SRSA a pour mission de fournir aux décideurs et aux intervenants des données fiables sur l'utilité de ces programmes du point de vue des budgets gouvernementaux, des participants eux-mêmes et de la société dans son ensemble. À cette fin, elle évalue les programmes sociaux existants et met à l'essai des projets de programmes sociaux à l'échelle à divers endroits, avant qu'ils ne soient incorporés à l'action gouvernementale et appliqués à grande échelle.

Autres rapports de la SRSA au sujet du Projet d'autosuffisance (PAS) :

Créer une solution de rechange à l'aide sociale : le point sur la première année du Projet d'autosuffisance – mise en œuvre, impacts sur l'aide sociale et coûts, Tod Mijanovich et David Long, décembre 1995.

La lutte pour l'autosuffisance : les participantes au Projet d'autosuffisance parlent du travail, de l'aide sociale et de leur avenir, Wendy Bancroft et Sheila Currie Vernon, décembre 1995.

Les incitatifs financiers encouragent-ils les prestataires de l'aide sociale à travailler? Conclusions découlant des dix-huit premiers mois du Projet d'autosuffisance, David Card et Philip K. Robins, février 1996.

Quand le travail est plus payant que l'aide sociale : sommaire des rapports sur le Projet d'autosuffisance – mise en œuvre, groupes de discussion et impacts des dix-huit premiers mois, mars 1996.

Dans quelle mesure les programmes d'incitation financière destinés aux assistés sociaux ont-ils un « effet sur la demande »? Données expérimentales relatives au Projet d'autosuffisance, David Card, Philip K. Robins et Winston Lin , août 1997.

Les incitatifs au travail ont-ils des conséquences involontaires? Évaluation de l'« effet sur la demande » dans le contexte du Projet d'autosuffisance, Gordon Berlin, Wendy Bancroft, David Card, Winston Lin et Philip K. Robins, mars 1998.

Lorsque les incitatifs financiers encouragent le travail : Résultats complets découlant des dix-huit premiers mois du Projet d'autosuffisance, Winston Lin, Philip K. Robins, David Card, Kristen Harknett et Susanna Lui-Gurr, septembre 1998.

Le PAS plus favorise-t-il l'emploi? Résultats de l'ajout de services aux incitatifs financiers du Projet d'autosuffisance, Gail Quets, Philip K. Robins, Elsie C. Pan, Charles Michalopoulos et David Card, mai 1999.

Quand les incitatifs financiers à l'emploi font leurs frais : premières constatations de l'étude sur les demandeures du Projet d'autosuffisance, Charles Michalopoulos, Philip K. Robins et Davis Card, mai 1999.

Le Projet d'autosuffisance après trente-six mois : effets sur les enfants d'un programme ayant augmenté l'emploi et le revenu des parents, Pamela Morris et Charles Michalopoulos, juin 2000.

Le Projet d'autosuffisance (PAS) est financé en vertu d'une entente de contribution avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les constations et les conclusions présentées dans ce document ne reflètent pas nécessairement les positions ni les politiques officielles de DRHC.

Tous droits réservés © 2000 Société de recherche sociale appliquée

The English version of this report is available on request.

104-02985/

Sommaire

Depuis des décennies, les décideurs se creusent la tête pour trouver des politiques qui encouragent les assistés sociaux à travailler tout en conservant un filet de sécurité adéquat. Au cours des années 1990, nombre de provinces canadiennes ont instauré des politiques destinées à encourager l'emploi par la réduction des niveaux d'aide sociale de base, la mise en œuvre de programmes permettant d'acquérir de l'expérience de travail ou l'imposition de sanctions aux assistés sociaux en bonne santé qui ne cherchaient pas de travail. En 1996, le Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux, un programme de subventions globales, a donné davantage de souplesse aux provinces dans l'élaboration de leurs programmes, et les provinces ont réagi par un redoublement d'efforts. Bien qu'un certain nombre de stratégies aient réussi à encourager les prestataires de l'aide sociale à travailler, les personnes qui renoncent à l'aide sociale pour aller travailler se retrouvent souvent dans une situation financière qui n'est guère meilleure en raison du fait que l'augmentation de leurs gains est compensée par la réduction de leurs prestations d'aide sociale.

Le Projet d'autosuffisance (PAS) relève directement ce défi. Conçu et financé par Développement des ressources humaines Canada (DRHC), le PAS est une démarche de recherche et de démonstration destinée à mettre à l'essai une politique novatrice qui rend le travail plus payant que l'aide sociale. Géré par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) et évalué par la Manpower Demonstration Research Corporation (MRDC) et la SRSA, le PAS a été mis en œuvre au Nouveau-Brunswick ainsi que dans la région sud-ouest de la Colombie-Britannique, de novembre 1992 à décembre 1999. Le PAS offrait un *supplément temporaire de leurs gains* à des chefs de famille monoparentale sélectionnés, assistés sociaux de longue date, dont environ 95 pour cent étaient des femmes. Le supplément consistait en un versement mensuel offert aux mères de famille monoparentale qui bénéficiaient de l'aide au revenu depuis au moins un an et qui renonçaient aux prestations d'aide au revenu pour aller travailler à temps plein, dans l'année suivant le début de leur adhésion au programme. Le supplément s'ajoutait à leurs gains d'emploi pendant une période pouvant aller jusqu'à trois années consécutives, à condition que la personne continue à travailler à temps plein et à ne pas toucher de prestations d'aide au revenu. Pendant la période de versement du supplément, une mère de famille monoparentale admissible recevait un avantage immédiat si elle travaillait; dans la plupart des cas, son revenu total avant impôt correspondait environ au double de ses gains. Les caractéristiques principales de l'offre de supplément sont énumérées dans l'encadré qui suit.

Afin de mesurer les effets de cet incitatif financier, le PAS a été conçu comme une expérience sociale fondée sur une méthodologie de recherche rigoureuse, avec répartition au hasard des participantes. Dans l'étude principale du PAS, sur laquelle porte ce rapport, un groupe de 5 686 mères de famille monoparentale du Nouveau-Brunswick et du sud-ouest de la Colombie-Britannique, qui touchaient des prestations d'aide au revenu depuis au moins un an, ont été sélectionnées au hasard à même les listes de l'Aide au revenu. La moitié d'entre elles ont été affectées au hasard à un *groupe programme* recevant le supplément du PAS, et les autres ont été affectées à un *groupe témoin*. Comme ces deux groupes étaient semblables

en tous points sauf en termes de leur participation au programme, l'« impact » ou l'effet du PAS peut être mesuré par la différence entre les expériences subséquentes des groupes programme et témoin. Dans un rapport précédent (Lin et coll., 1998) décrivant la mise en œuvre du programme et les impacts de celui-ci sur une période de 18 mois, on a conclu que le PAS avait doublé l'emploi à temps plein et nettement augmenté le revenu.

Ce rapport offre une mise à jour de nombreuses constatations du rapport précédent; il décrit les impacts de l'offre de supplément au moyen de données provenant de 4 961 mères de famille monoparentale qui ont répondu au questionnaire d'une enquête (l'« entrevue après 36 mois ») environ trois ans après le début de leur participation à l'étude. Le rapport examine également si l'offre de supplément a entraîné une croissance des salaires et de la stabilité d'emploi. Un rapport complémentaire (Morris et Michalopoulos, 2000) examine les effets du PAS sur les enfants dont les parents ont fait l'objet de l'étude.

Principales caractéristiques du supplément de revenu du PAS

- **Exigence de travail à temps plein.** Le supplément a été versé uniquement aux mères de famille monoparentale admissibles qui ont travaillé au moins 30 heures par semaine et qui ont renoncé à l'aide au revenu.

- **Incitatif financier substantiel.** Le supplément correspondait à la moitié de la différence entre les gains de la participante et un « niveau de gains cible ». La première année du programme, le niveau de gains cible a été fixé à 30 000 $ au Nouveau-Brunswick et à 37 000 $ en Colombie-Britannique. Le niveau de gains cible a été rajusté graduellement pour refléter l'augmentation du coût de la vie et la générosité de l'aide au revenu. Le supplément était réduit de 50 cents pour chaque dollar d'augmentation des gains. Le revenu non gagné (comme les pensions alimentaires), les gains des autres membres de la famille et le nombre d'enfants n'avaient pas d'incidence sur le montant du supplément. Le supplément avait pour effet d'environ doubler les gains d'un grand nombre de travailleuses à faible revenu (avant les impôts et les dépenses liées au travail).

- **Un an pour se prévaloir de l'offre.** La personne pouvait se prévaloir de l'offre de supplément si elle trouvait un emploi à temps plein dans l'année suivant la répartition au hasard.[1] Si elle ne se qualifiait pas au cours de cette année, elle n'était plus jamais admissible au supplément.

- **Versement du supplément pendant un maximum de trois ans**. Une personne pouvait toucher le supplément pendant une période allant jusqu'à trois années civiles à partir du premier versement, à condition de travailler à temps plein et de cesser de toucher l'aide au revenu. Cependant, personne n'était obligé de participer au programme de supplément. Les participantes pouvaient en tout temps retourner à l'aide au revenu, à condition de répondre aux critères d'admissibilité du programme d'Aide au revenu.

[1]Le féminin est utilisé dans ce rapport car plus de 95 pour cent des chefs de famille monoparentale ayant bénéficié de l'aide au revenu pendant au moins un an, soit le groupe cible du PAS, sont des femmes.

Les membres du groupe programme avaient le droit de se qualifier pour le supplément durant l'année suivant la répartition au hasard et pouvaient toucher le supplément pendant trois ans après leur admissibilité. Une personne qui trouvait un emploi à temps plein immédiatement pouvait donc toucher le supplément jusqu'à la fin de la troisième année suivant la répartition au hasard, environ au moment où elle passait l'entrevue de suivi après 36 mois. La personne qui trouvait un emploi à temps plein seulement vers la fin de la première année, par contre, pouvait toucher le supplément jusqu'à la fin de la quatrième année suivant la répartition au hasard, soit une année complète après avoir passé l'entrevue de suivi après 36 mois. Étant donné que peu de participantes se qualifiaient immédiatement pour le supplément, la période de 36 mois étudiée dans ce rapport a pris fin trop tôt pour permettre de déterminer si le PAS continuait à avoir des répercussions sur les familles après leurs trois années d'admissibilité au supplément. Un rapport subséquent portera sur cette question critique.

RÉSUMÉ DES CONSTATATIONS

Étant donné que le PAS répartissait les participantes au hasard entre les groupes programme et témoin, l'impact ou l'effet de l'offre de supplément est mesuré relativement à la différence dans l'emploi, les gains, le revenu et les autres résultats entre les deux groupes. Ces comparaisons indiquent que le PAS a eu pour effet d'augmenter l'emploi à temps plein, les gains et le revenu et de réduire la pauvreté durant les trois années suivant la date de répartition au hasard respective de chaque participante.

- **Le PAS a fait augmenter l'emploi à temps plein et les gains.** Pour recevoir le supplément, les participantes devaient commencer à travailler à temps plein (au moins 30 heures par semaine) durant la première année suivant la répartition au hasard. Dès le début de la deuxième année, 35 pour cent des membres du groupe programme avaient reçu au moins un versement de supplément et le programme avait doublé l'emploi à temps plein; ses effets sur l'emploi à temps plein se sont maintenus jusqu'à la fin de la troisième année. Par conséquent, le PAS a accru les gains d'une personne moyenne d'environ 2 700 $, soit 30 pour cent, sur une période de trois ans. Étant donné que seul environ le tiers du groupe programme a touché le supplément, ceci signifie que le programme a fait augmenter les gains d'environ 8 000 $ sur trois ans pour la personne moyenne qui recevait le supplément.

- **Le PAS a réduit le recours à l'aide au revenu, mais a fait augmenter les paiements de transfert.** Les règlements du PAS empêchaient une personne de recevoir à la fois des versements de supplément et des prestations d'aide au revenu. Le programme a par conséquent eu pour effet de réduire les prestations d'aide au revenu d'environ 2 500 $ par famille du groupe programme. Toutefois, lorsque les participantes ont renoncé à l'aide sociale en faveur du supplément, elles ont remplacé leurs prestations d'aide au revenu par des versements de supplément du PAS. Sur la période de trois ans, les familles du groupe programme ont reçu en moyenne environ 5 500 $ en versements de supplément.

- **Le PAS a réduit la pauvreté.** Parce qu'il augmentait *à la fois* les gains et les paiements de transfert, le PAS a également eu pour effet d'augmenter le revenu et de réduire nettement la pauvreté. Durant la période de trois ans, la membre moyenne du groupe programme avait un revenu dépassant d'environ 5 500 $ – provenant de ses gains, des

prestations d'aide au revenu et des versements de supplément – le revenu de la membre moyenne du groupe témoin. Trois ans après l'adhésion au programme, le PAS avait réduit de près de 10 points de pourcentage la proportion de personnes touchant moins que le seuil de faible revenu de Statistique Canada.

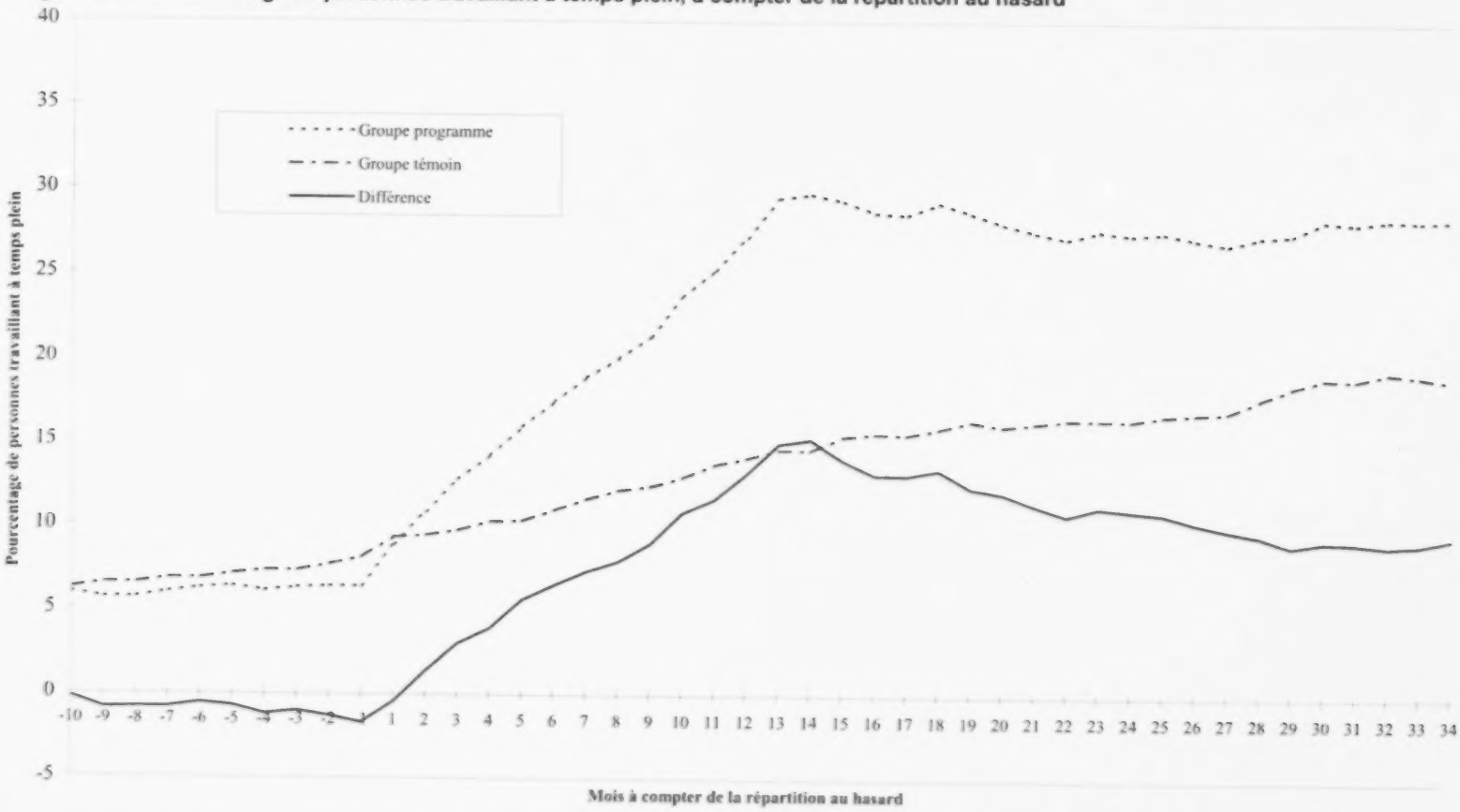
- **La plupart des emplois générés par le PAS ont été stables**. L'attitude du groupe témoin à l'égard du travail laisse supposer que la plupart des personnes qui ont accepté l'offre de supplément n'auraient pas travaillé autrement. On pourrait donc s'attendre à ce qu'elles perdent leurs emplois à temps plein assez rapidement. En général, cela ne s'est pas produit. Deux personnes sur trois qui ont été incitées à aller travailler à temps plein par l'offre de supplément ont travaillé pendant au moins un an.
- **Pour les personnes qui se sont prévalues de l'offre du PAS, le salaire a augmenté graduellement.** La plupart des emplois que les participantes ont acceptés en raison de l'offre de supplément ont mené à des salaires plus élevés avec le temps, et environ la moitié a entraîné une croissance du salaire de plus de 10 pour cent sur deux ans. Bien que le PAS ait encouragé un groupe de personnes moins qualifié à aller travailler, les salaires ont augmenté autant pour les personnes qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément que pour les personnes plus qualifiées qui auraient travaillé de toute façon. C'est là une constatation encourageante. Une augmentation des salaires suffisante pour rendre le travail plus payant que l'aide sociale, même après la fin de l'offre de supplément, pourrait décourager certaines personnes de présenter une nouvelle demande d'aide sociale et pourrait entraîner des effets à long terme découlant de l'offre de supplément.

IMPACTS SUR L'EMPLOI, LES GAINS, L'AIDE AU REVENU ET LES VERSEMENTS DE SUPPLÉMENT DU PAS

- **Le PAS a eu pour effet d'accroître l'emploi au cours de la période de trois ans. Les effets du programme ont augmenté de façon soutenue la première année suivant la répartition au hasard, et le programme avait fait doubler l'emploi à temps plein dès le début de la deuxième année. Les effets sur l'emploi à temps plein sont demeurés marqués tout au long de la période, mais ont baissé quelque peu après avoir atteint leur maximum jusqu'à la fin de la période de suivi.**

La figure S.1 en dit long sur le PAS. À partir de 10 mois avant la répartition au hasard jusqu'à la répartition, environ 6 à 8 pour cent des groupes témoin et programme ont travaillé à temps plein (au moins 30 heures par semaine) au cours d'un mois donné. Ceci est une indication que la répartition au hasard a créé des groupes similaires.

Figure S.1 : Pourcentage de personnes travaillant à temps plein, à compter de la répartition au hasard



Sources : Enquête initiale, données des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Note : Il est à noter que les données sur les prestations d'aide au revenu et les versements du PAS portent sur 36 mois même si les renseignements sur l'emploi et les gains ne portent que sur 34 mois. La différence provient des différentes sources d'information. L'enquête, qui est la source de données sur l'emploi et les gains, ne contient que 34 mois de suivi pour tous les membres de l'échantillon, alors que les dossiers administratifs contiennent 36 mois de données pour tous les membres de l'échantillon.

Les membres du groupe programme pouvaient se qualifier pour le supplément au cours de la première année suivant la répartition au hasard en trouvant un emploi à temps plein et en renonçant à l'aide au revenu. Au cours de cette première année, environ 35 pour cent des membres du groupe programme ont été admissibles à toucher au moins un versement de supplément.

Deux types de personnes ont réuni les conditions requises pour l'obtention du supplément. Certaines membres du groupe programme auraient travaillé à temps plein sans l'offre de supplément et ont reçu le supplément sans modifier leur comportement à l'égard du travail. Pour ce groupe, le supplément a augmenté le revenu et réduit la pauvreté, mais n'a pas augmenté l'emploi, les gains ni les heures de travail. Il est impossible de savoir quelles membres du groupe programme font partie de cette catégorie, mais leurs caractéristiques peuvent être déduites d'après les membres du groupe témoin qui ont travaillé à temps plein. C'est l'un des avantages essentiels de la répartition au hasard : le groupe témoin était semblable en tous points au groupe programme sauf que ses membres n'ont pas reçu l'offre de supplément. Les autres membres du groupe programme ont commencé à travailler à temps plein *en raison de l'offre de supplément*. Elles sont responsables de l'impact du PAS sur l'emploi à temps plein. Plusieurs sections de ce rapport traitent des conclusions qui ont été déduites pour ce groupe en comparant des membres du groupe programme qui ont travaillé à temps plein à des membres du groupe témoin qui ont travaillé à temps plein.

La figure S.1 illustre l'effet du PAS sur l'emploi à temps plein ainsi que la façon dont les impacts du PAS ont été déterminés de façon plus générale. Durant l'année qui a suivi la participation à l'étude, la proportion du groupe programme travaillant à temps plein a augmenté graduellement, d'environ 8 pour cent qu'elle était au moment de la répartition au hasard à environ 29 pour cent au début de la deuxième année. Au cours de la même période, l'emploi à temps plein chez le groupe témoin a également augmenté, mais plus graduellement, soit d'environ 8 pour cent au moment de la répartition au hasard à environ 14 pour cent au début de la deuxième année. La différence entre les deux groupes, soit 15 points de pourcentage, est une mesure de l'impact du PAS sur l'emploi à temps plein. Selon la figure S.1, l'impact du PAS sur l'emploi à temps plein a augmenté graduellement au cours de la première année. Dès le début de la deuxième année, le PAS avait doublé l'emploi à temps plein.

Les personnes qui ne s'étaient pas qualifiées pour obtenir le supplément la première année ont perdu la chance de le recevoir à l'avenir. Le PAS a donc cessé d'offrir un incitatif aux membres du groupe programme qui ne s'étaient pas qualifiées pour obtenir le supplément au cours de cette première année. Par contre, de plus en plus de membres du groupe témoin ont commencé à travailler à temps plein. Ainsi, l'impact du PAS sur l'emploi à temps plein a baissé légèrement au cours de la deuxième et de la troisième années. À la fin de la période de suivi, environ 28 pour cent du groupe programme et 19 pour cent du groupe témoin travaillaient à temps plein. L'impact du PAS sur l'emploi à temps plein a donc baissé, mais il est demeuré appréciable à 9 points de pourcentage.

- **Le PAS a fait augmenter l'emploi à temps plein principalement en persuadant des personnes qui n'auraient pas travaillé sans le supplément d'aller travailler à temps plein.**

Le tableau S.1 résume les impacts mensuels moyens du PAS sur l'emploi, les gains et les paiements de transfert pour chacune des trois années de la période de suivi étudiée dans ce rapport.

Tableau S.1: Impacts du PAS sur l'emploi, les gains, l'aide au revenu et les paiements de transfert

Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)
Taux mensuel d'emploi à temps plein (%)[a]			
Année 1	18,0	11,4	6,6 ***
Année 2	28,5	15,8	12,7 ***
Année 3	27,7	18,1	9,6 ***
Taux mensuel d'emploi à temps partiel (%)			
Année 1	11,6	13,9	-2,3 ***
Année 2	11,6	14,6	-3,0 ***
Année 3	12,0	14,4	-2,4 ***
Taux d'emploi mensuel total (%)			
Année 1	29,7	25,3	4,4 ***
Année 2	40,1	30,4	9,8 ***
Année 3	39,7	32,5	7,2 ***
Gains moyens ($)			
Année 1	2 793	2 208	584 ***
Année 2	4 451	3 198	1 254 ***
Année 3	4 717	3 852	865 ***
Taux mensuel de réception d'aide au revenu (%)			
Année 1	85,4	91,7	-6,3 ***
Année 2	65,9	78,9	-12,9 ***
Année 3	61,3	70,7	-9,4 ***
Prestations d'aide au revenu moyennes ($)			
Année 1	9 075	9 503	-428 ***
Année 2	7 033	8 271	-1 238 ***
Année 3	6 207	7 113	-906 ***
Taux mensuel de réception d'aide au revenu ou du PAS (%)			
Année 1	94,0	91,7	2,4 ***
Année 2	86,5	78,9	7,6 ***
Année 3	80,5	70,7	9,8 ***
Paiements moyens d'aide au revenu ou du PAS ($)			
Année 1	10 209	9 503	706 ***
Année 2	9 344	8 271	1 073 ***
Année 3	8 180	7 113	1 066 ***
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**	

Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu, les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS, l'enquête de référence et les enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Note : Les estimations pour chaque année, à l'exception des estimations de gains, représentent la moyenne des quatre estimations trimestrielles. Les gains mensuels moyens représentent le total des gains annuels divisé par le nombre total de mois pour lesquels aucune donnée ne manque.

La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.

Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a] « Emploi à temps plein » est défini comme 30 heures de travail ou plus pendant au moins une semaine durant le mois.

Le premier panneau du tableau reprend ce qu'on a appris à la figure S.1. Au cours de la première année suivant la répartition au hasard, le PAS a commencé à faire augmenter l'emploi à temps plein; environ 18 pour cent du groupe programme ont travaillé à temps plein au cours d'un mois moyen, comparativement à 11 pour cent du groupe témoin. Son impact a atteint son apogée au cours de la deuxième année, où 28 pour cent des membres du groupe programme ont travaillé à temps plein au cours d'un mois moyen, comparativement à 16 pour cent du groupe témoin. Durant la troisième année, l'impact sur l'emploi à temps plein est resté considérable : près de 28 pour cent du groupe programme ont travaillé à temps plein au cours d'un mois moyen, comparativement à 18 pour cent du groupe témoin, pour un impact de près de 10 points de pourcentage.

Le PAS peut faire augmenter l'emploi à temps plein de deux façons : il peut persuader des personnes qui auraient travaillé à temps partiel de toute façon de travailler un peu plus, ou il peut persuader des personnes qui n'auraient pas travaillé du tout de travailler à temps plein. Bien que ces deux cas se soient produits, le second a dominé. Au cours de la deuxième année suivant la répartition au hasard, comme le démontrent le deuxième et le troisième panneaux du tableau, le PAS a eu pour effet de réduire l'emploi à temps partiel d'environ 3 points de pourcentage au cours d'un mois moyen, mais il a augmenté l'emploi total de près de 10 points. Ainsi, trois personnes sur quatre qui ont accru leur effort de travail afin de toucher le supplément n'auraient pas travaillé du tout sans l'offre de supplément, et une personne sur quatre aurait travaillé à temps partiel.

- **Étant donné que le PAS a fait augmenter l'emploi et l'emploi à temps plein, il a également fait augmenter les gains.**

Durant la première année suivant la répartition au hasard, lorsque les participantes ont commencé peu à peu à travailler à temps plein, le programme a fait augmenter les gains de 584 $ par membre de l'échantillon. La deuxième année, lorsque l'impact du programme sur l'emploi à temps plein était à son sommet, l'impact sur les gains a également atteint son maximum à 1 254 $ par membre de l'échantillon. L'impact sur les gains a baissé quelque peu durant la troisième année, essentiellement parce que les gains du groupe témoin ont continué à augmenter alors que les gains du groupe programme sont demeurés au même niveau. En dépit de cette baisse, l'impact sur les gains est demeuré plutôt élevé, soit de 865 $ par personne. Sur la période de trois ans, par conséquent, le PAS a fait augmenter les gains d'environ 2 700 $ par personne, de sorte que les gains du groupe programme ont été supérieurs d'environ du tiers à ceux du groupe témoin.

- **Le PAS a réduit le recours au programme d'Aide au revenu ainsi que les montants d'aide au revenu. Toutefois, la plupart des personnes qui ont abandonné l'aide au revenu en faveur de l'offre de supplément l'ont fait pour toucher le supplément. Le programme a donc fait augmenter le recours total aux programmes de paiements de transfert ainsi que le montant des paiements de transfert reçus.**

Les participantes pouvaient recevoir le supplément de revenu seulement si elles ne touchaient pas de prestations d'aide au revenu. Par conséquent, le programme a eu pour effet de réduire le recours au programme d'Aide au revenu lorsque l'emploi à temps plein a

augmenté. La deuxième année, environ 79 pour cent du groupe témoin touchaient des prestations d'aide au revenu au cours d'un mois type, comparativement à 66 pour cent du groupe programme. La troisième année, l'impact avait légèrement baissé, à mesure que des membres du groupe témoin ont cessé de toucher des prestations d'aide au revenu. Au cours de cette troisième année, le programme a réduit le recours à l'aide au revenu d'environ 71 pour cent chez le groupe témoin et à environ 61 pour cent chez le groupe programme au cours d'un mois moyen. Sur l'ensemble de la période de trois ans, le programme a également eu pour effet de réduire le montant des prestations d'aide au revenu de quelque 2 600 $ par famille faisant partie du groupe programme.

De nombreuses membres du groupe programme ont commencé à recevoir le supplément du PAS lorsqu'elles ont cessé de toucher des prestations d'aide au revenu. Durant la deuxième année suivant la répartition au hasard, lorsque l'impact du programme sur l'emploi à temps plein a atteint son apogée, le PAS a également fait augmenter les prestations d'aide au revenu ou les versements de supplément du PAS de 1 073 $ par famille du groupe programme. Sur la période de trois ans, le programme a fait augmenter les paiements combinés d'aide au revenu et de supplément du PAS de 2 845 $. Étant donné que le programme a également fait augmenter les gains d'environ 2 700 $ en moyenne, ceci signifie qu'il a entraîné un accroissement du revenu provenant des gains et des paiements de transfert d'environ 5 500 $ par membre du groupe programme.

IMPACTS SUR LE REVENU ET LA PAUVRETÉ DURANT LES SIX DERNIERS MOIS DE LA PÉRIODE DE SUIVI

- **Les personnes qui ont touché le supplément devaient payer l'impôt sur le revenu sur le supplément ainsi que l'impôt sur le revenu et les charges sociales sur leurs gains. Les gouvernements fédéral et provinciaux ont donc prélevé plus d'impôts.**

Selon le tableau S.2, les gouvernements fédéral et provinciaux ont prélevé en moyenne 33 $ de plus par mois des membres du groupe programme que de ceux du groupe témoin au cours des six derniers mois de la période de suivi. Ainsi, les paiements de transfert supplémentaires entraînés par le supplément du PAS ont été partiellement compensés par la hausse des recettes fiscales. Néanmoins, en bout de ligne, le gouvernement a dépensé 56 $ de plus par mois par membre du groupe programme sur les paiements de transfert plus élevés associés au PAS.

Tableau S.2 : Impacts du PAS sur le revenu mensuel et les paiements de transfert nets durant les six mois précédant l'entrevue de suivi après 36 mois

Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)
Revenu individuel total avant impôt ($)	1 395	1 259	136 ***
Impôt sur le revenu projeté ($)[a]	94	61	33 ***
Paiements de transfert nets ($)[b]	814	757	56 ***
Revenu individuel total après impôt ($)	1 301	1 198	103 ***
Revenu familial total ($)[c]	1 585	1 432	153 ***
Pourcentage dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu[d]	76,8	86,2	-9,4 ***
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**	

Sources : Calculs fondés sur l'enquête de suivi après 36 mois, les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS.

Nota : La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes. Ceci peut occasionner de légers écarts dans les totaux et les différences.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a]Comprend les cotisations à l'Assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada projetées retenues à la source ainsi que l'impôt sur le revenu projeté. Les prévisions de retenues à la source et d'impôt sur le revenu sont basées sur les barèmes d'imposition fédéraux et provinciaux et sur les données sur le revenu gagné et non gagné et les versements de supplément du PAS; l'impôt réellement payé par les membres de l'échantillon peut différer de ces projections.

[b]Comprend les versements du PAS, les prestations d'aide au revenu et autres paiements de transfert, mais non l'impôt sur le revenu.

[c]Le revenu familial représente la somme du revenu du membre de l'échantillon plus les gains provenant du travail de tout autre membre de la famille de cette personne.

[d]Calculs fondés sur la comparaison du revenu familial annualisé avec le seuil de faible revenu défini par Statistique Canada pour la localité du membre de l'échantillon et le nombre de personnes dans la famille.

- **Chaque augmentation de 1 $ des paiements de transfert du gouvernement fait augmenter le revenu mensuel de 2 $.**

Lorsqu'on a additionné l'augmentation des gains et le revenu provenant des versements du PAS et qu'on en a soustrait les réductions d'aide au revenu et les impôts prélevés, les membres du groupe programme se sont retrouvées avec un revenu de 103 $ de plus par mois que les membres du groupe témoin. Ainsi, l'augmentation de revenu après impôt représente près du double de la dépense du gouvernement.

- **En augmentant le revenu, le PAS a également nettement réduit la pauvreté.**

Le taux de pauvreté chez les assistées sociales de longue date est extrêmement élevé. Il n'est donc pas étonnant que le revenu supplémentaire généré par le PAS ait considérablement réduit le nombre de familles dont le revenu était en dessous du seuil de faible revenu de Statistique Canada. Seulement environ 77 pour cent du groupe programme avaient un revenu faible au cours des six mois précédant l'entrevue de suivi après 36 mois, alors que la proportion était de 86 pour cent chez le groupe témoin; le programme a donc réduit la pauvreté de plus de 9 points de pourcentage.

- **Une grande partie du revenu supplémentaire a servi à acheter de la nourriture et des vêtements, à payer le loyer ou à augmenter l'épargne.**

Les membres du groupe programme ont consacré 49 $ de plus par mois que les membres du groupe témoin à l'achat de nourriture et de vêtements, au loyer et aux frais de gardiennage (non illustré au tableau S.2). Cette donnée suppose que les membres du groupe programme ont consacré près de la moitié de leur revenu supplémentaire à ces articles.

En plus de dépenser davantage pour les choses essentielles, les membres du groupe programme pouvaient utiliser leur revenu additionnel pour augmenter leur épargne ou rembourser leurs dettes. Le montant d'épargne moyen au sein des deux groupes de l'étude était d'environ 500 $, mais le groupe programme était légèrement plus susceptible d'avoir des économies supérieures à 500 $. Le revenu supplémentaire n'a toutefois pas servi à rembourser des dettes.

IMPACTS SUR LES AUTRES RÉSULTATS

- **La plupart des personnes qui ont travaillé à temps plein en raison du supplément ont continué à travailler pendant au moins un an.**

Lorsque des programmes comme le PAS font augmenter l'emploi, ils le font habituellement en « fouillant davantage » dans le bassin des assistées sociales et en encourageant un groupe de personnes plus défavorisées à aller travailler. Ce groupe a habituellement de la difficulté à conserver un emploi, soit parce qu'il s'agit d'emplois de courte durée ou parce que les personnes se laissent décourager par les obstacles qui rendent le travail difficile pour elles au départ. Néanmoins, la plus grande partie de l'emploi supplémentaire découlant de l'offre de supplément était constitué d'emplois stables. En particulier, le PAS a eu pour effet de doubler le nombre de personnes qui ont travaillé à temps plein pendant un an ou plus, de 10,4 pour cent chez le groupe témoin à 20,9 pour cent chez le groupe programme. Étant donné que le programme a fait augmenter de 15 points la proportion du groupe programme ayant travaillé à temps plein à un moment quelconque durant les 18 premiers mois, ceci signifie que pour trois personnes additionnelles à travailler à temps plein, deux ont travaillé à temps plein pendant au moins un an.

- **La plus grande partie des emplois supplémentaires engendrés par le supplément du PAS offraient des salaires approchant des minimums provinciaux.**

Les programmes comme le PAS peuvent encourager les participantes à accepter des emplois à faible salaire, soit parce qu'elles n'ont pas les compétences nécessaires pour obtenir des salaires supérieurs, ou parce qu'elles sont prêtes à accepter un salaire faible afin de recevoir le supplément. Il peut y avoir lieu de se préoccuper. Les salaires de tous les emplois supplémentaires qui ont été acceptés en raison du PAS vers la fin de la période de suivi différaient de moins 2 $ du salaire minimum provincial. De plus, l'impact du programme sur les emplois dont le salaire différait de moins de 1 $ du salaire minimum a été plus du double de l'impact sur les emplois dont les salaires différaient de 1 $ à 2 $ du salaire minimum.

- **Bien que la plupart des emplois que les participantes ont acceptés en raison de l'offre de supplément soient assortis de salaires approchant du salaire minimum, les salaires ont augmenté pour celles qui ont travaillé à temps plein. De plus, les personnes qui sont allées travailler à temps plein en raison de l'offre de supplément ont vu leur salaire augmenter autant que celles qui auraient travaillé à temps plein sans le supplément.**

L'un des objectifs secondaires du PAS à l'origine était que les personnes qui iraient travailler à temps plein acquièrent de l'expérience de travail précieuse qui leur permette d'augmenter leurs salaires horaires. Si les salaires augmentaient suffisamment, le travail aurait pu continuer à payer davantage que l'aide sociale, même une fois le supplément éliminé, ce qui dissuaderait les participantes de retourner à l'aide sociale. Les salaires ont bel et bien augmenté pour les personnes qui ont accepté l'offre de supplément. De la fin de la première année de suivi jusqu'à la fin de la troisième année, les salaires des membres du groupe témoin qui ont travaillé ont augmenté en moyenne de 12,7 pour cent. Au cours de la même période, les salaires des personnes qui sont allées travailler pour bénéficier du supplément ont augmenté en moyenne de 11,7 pour cent. Bien que cette augmentation en elle-même n'encourage pas nécessairement beaucoup de personnes à continuer à travailler à temps plein sans le supplément, elle pourrait être suffisante si le fait d'aller travailler a suscité des attitudes plus positives à l'égard du travail ou si les frais de gardiennage constituent moins un obstacle au travail parce que les enfants de ces familles sont maintenant plus âgés.

Il faut être prudent dans l'interprétation de ce résultat. Durant la période du PAS, le salaire minimum a augmenté de 5,50 $ à 7,15 $ l'heure en Colombie-Britannique et de 5 $ à 5,50 $ l'heure au Nouveau-Brunswick. Ainsi, le PAS peut avoir indirectement engendré une hausse des salaires en encourageant les participantes à accepter des emplois au salaire minimum lorsque le salaire minimum était à la hausse. En fait, les salaires ont augmenté rapidement pour le groupe qui était le plus susceptible d'accepter des emplois au salaire minimum. Les salaires ont augmenté davantage, cependant, pour un groupe de travailleuses plus spécialisées qui gagnaient initialement près de 10 $ l'heure en moyenne.

- **Le PAS n'a pas eu d'effet sur le taux de mariage chez les membres de l'échantillon après la répartition au hasard, mais on a observé de légers changements contradictoires dans les deux provinces. Au Nouveau-Brunswick, les membres du groupe programme étaient légèrement plus susceptibles de s'être mariées que celles du groupe témoin. En Colombie-Britannique, c'est le contraire qui s'est produit.**

Pour diverses raisons, le PAS peut encourager ou décourager le mariage. La façon dont le supplément était calculé peut avoir incité directement des membres du groupe programme à se marier; les versements de supplément n'étaient pas réduits si un conjoint contribuait au revenu familial, mais les prestations d'aide au revenu l'étaient. Par la même occasion, le PAS pourrait avoir aidé les membres de l'échantillon à rencontrer des partenaires éventuels dans le cadre du travail. Le revenu supplémentaire découlant du PAS pourrait également avoir encouragé des membres du groupe programme à se marier en allégeant leurs difficultés financières, en les aidant à payer le coût du mariage, en rehaussant leur estime personnelle ou en les rendant plus attrayantes pour les partenaires éventuels. Par contre, le PAS pourrait

avoir découragé le mariage si le temps supplémentaire passé à travailler a réduit la disponibilité pour rencontrer des partenaires éventuels et faire plus ample connaissance. Le revenu supplémentaire découlant du PAS peut également avoir rendu plus facile pour les participantes de vivre d'un seul revenu. Enfin, le PAS pourrait avoir encouragé certaines mères de famille monoparentale à reporter le mariage afin d'acquérir plus d'expérience de travail.

En dépit ou en raison de ces forces, une proportion semblable de membres des groupes programme et témoin se sont mariées durant chaque année de la période de suivi. L'effet du programme sur le mariage a toutefois varié selon la province. Au cours de la période de suivi de 36 mois en Colombie-Britannique, le PAS a eu pour effet de réduire de 3 points la proportion de personnes qui étaient mariées à un moment donné, soit d'environ 18 pour cent à environ 15 pour cent. Par contraste, au Nouveau-Brunswick, le PAS a eu pour effet d'augmenter de 4 points la proportion de personnes qui étaient mariées à un moment donné, soit d'environ 21 pour cent à environ 25 pour cent.

Pourquoi le PAS a-t-il encouragé le mariage au Nouveau-Brunswick et l'a-t-il découragé en Colombie-Britannique? Les différences démographiques, les impacts du PAS sur l'emploi et le revenu et la pénalisation du mariage par l'aide au revenu ne semblent pas expliquer les différences dans les impacts sur le mariage. Une autre possibilité est la différence entre les cultures des deux provinces. Le Nouveau-Brunswick est plutôt rural, et la majorité de la population est Catholique. Par comparaison, la Colombie-Britannique est dominée par Vancouver et ses banlieues, et moins de 20 pour cent de la population sont catholiques. De plus, le mariage a été beaucoup plus fréquent chez les membres du groupe témoin au Nouveau-Brunswick qu'en Colombie-Britannique. Les différences entre les normes des deux provinces à l'égard du mariage peuvent avoir joué un rôle dans la transposition des impacts du programme sur l'emploi et les gains en impacts sur le mariage.

IMPLICATIONS STRATÉGIQUES

- **Lorsqu'ils sont bien structurés, les programmes d'incitation financière peuvent être triplement gagnants en encourageant le travail à temps plein, en augmentant le revenu et en réduisant la pauvreté.** À la fin de la période de suivi de trois ans, le PAS avait fait augmenter l'emploi à temps plein de 9 points de pourcentage, réduit la pauvreté de 9 points et augmenté le revenu individuel après impôt de plus de 100 $ par mois. Par comparaison, les programmes qui encouragent les assistés sociaux à chercher du travail et à parfaire leurs compétences sans offrir d'incitatif financier entraînent généralement une augmentation de l'emploi, mais non une hausse du revenu ou une réduction de la pauvreté. Les programmes offrant un supplément de gains aux assistés sociaux qui travaillent à temps partiel peuvent également encourager le travail et augmenter le revenu, mais à eux seuls ces incitatifs ont généralement des effets moindres que le PAS sur les gains et le revenu.

- **Les incitatifs financiers ne sont pas la solution pour toutes les assistées sociales de longue date.** Environ le tiers du groupe programme a travaillé à temps plein et touché au moins un versement de supplément. Les deux tiers ne l'ont pas fait. La plupart de ces mères se sont dites intéressées par le supplément, mais n'ont pas été en mesure de trouver un emploi à temps plein ou ont été incapables de surmonter divers obstacles au travail

durant l'année suivant leur adhésion au programme. Les programmes tels que le PAS peuvent être encore plus efficaces lorsqu'ils sont combinés à d'autres politiques visant à aider les assistées sociales à trouver du travail ou à surmonter les obstacles tels que les problèmes de gardiennage ou de transport. Dans le cadre de l'évaluation du PAS, une petite étude appelée PAS Plus examine les effets de l'ajout de services d'emploi volontaires à l'incitatif financier généreux du programme. Selon les premiers résultats du PAS Plus, l'ajout de services aux incitatifs du programme a permis à la moitié des participantes de trouver du travail à temps plein et de toucher au moins un versement de supplément, bien qu'un grand nombre de personnes ayant fait appel aux services d'emploi aient rapidement perdu leur emploi à temps plein.

- **Les programmes d'incitation financière exigent un investissement à court terme.** Les incitatifs financiers sont efficaces parce qu'ils permettent aux personnes qui touchent des prestations d'aide sociale de gagner plus d'argent. C'est pourquoi ce type de programme demande habituellement un investissement à court terme. Durant les six mois précédant la fin de la période de suivi étudiée dans ce rapport, les dépenses gouvernementales en paiements de transfert ont augmenté de 56 $ par mois par famille faisant partie du groupe programme. Toutefois, si le PAS continue à faire augmenter l'emploi même après que les mères ne sont plus admissibles aux versements de supplément, le gouvernement commencera à recouvrer une partie de cet investissement. Les conclusions d'une autre étude du PAS indiquent en outre que les incitatifs financiers ne coûtent pas nécessairement de l'argent, même à court terme. Lorsque l'offre de supplément a été faite à de nouvelles assistées sociales, le PAS a nettement fait augmenter l'emploi, les gains et le revenu, mais le gouvernement a recouvré la totalité des versements de supplément au moyen des impôts et de la réduction des prestations d'aide au revenu.

- **En fournissant un incitatif au travail constant, les programmes d'incitation financière peuvent encourager la stabilité d'emploi et augmenter les salaires des travailleuses.** Étant donné que la plupart des assistées sociales ont des compétences et une expérience de travail limitées, elles perdent souvent leur emploi rapidement lorsqu'elles réussissent à en trouver un. Il est par conséquent difficile pour elles d'accumuler suffisamment d'expérience de travail pour leur permettre de perfectionner leurs compétences et d'augmenter leur revenu. Le supplément généreux du PAS, toutefois, offre un incitatif financier constant au travail, même s'il faut remplacer un emploi perdu. En ne récompensant que le travail à temps plein, le PAS peut également encourager les participantes à trouver des emplois qui sont plus stables au départ parce qu'ils sont à temps plein. En raison de ces forces, la plupart des personnes qui sont allées travailler en raison du PAS ont travaillé la plupart du temps, et leurs salaires ont augmenté dans une certaine mesure au cours de la période de suivi étudiée dans ce rapport.

Le Projet d'autosuffisance après trente-six mois :
Effets d'un incitatif financier sur l'emploi et le revenu

Charles Michalopoulos

David Card

Lisa A. Gennetian

Kristen Harknett

Philip K. Robins

SRSA
SOCIÉTÉ DE RECHERCHE SOCIALE APPLIQUÉE

Juin 2000

Le Projet d'autosuffisance est parrainé par Développement des ressources humaines Canada

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) est un organisme sans but lucratif créé en 1992 avec l'aide de Développement des ressources humaines Canada (DRHC) pour élaborer, mettre à l'essai sur le terrain et évaluer selon des méthodes rigoureuses des programmes sociaux conçus pour assurer le mieux-être de tous les Canadiens, et plus particulièrement des défavorisés. La SRSA a pour mission de fournir aux décideurs et aux intervenants des données fiables sur l'utilité de ces programmes du point de vue des budgets gouvernementaux, des participants eux-mêmes et de la société dans son ensemble. À cette fin, elle évalue les programmes sociaux existants et met à l'essai des projets de programmes sociaux à l'échelle à divers endroits, avant qu'ils ne soient incorporés à l'action gouvernementale et appliqués à grande échelle.

Autres rapports de la SRSA au sujet du Projet d'autosuffisance (PAS) :

Créer une solution de rechange à l'aide sociale : le point sur la première année du Projet d'autosuffisance – mise en œuvre, impacts sur l'aide sociale et coûts, Tod Mijanovich et David Long, décembre 1995.

La lutte pour l'autosuffisance : les participantes au Projet d'autosuffisance parlent du travail, de l'aide sociale et de leur avenir, Wendy Bancroft et Sheila Currie Vernon, décembre 1995.

Les incitatifs financiers encouragent-ils les prestataires de l'aide sociale à travailler? Conclusions découlant des dix-huit premiers mois du Projet d'autosuffisance, David Card et Philip K. Robins, février 1996.

Quand le travail est plus payant que l'aide sociale : sommaire des rapports sur le Projet d'autosuffisance – mise en œuvre, groupes de discussion et impacts des dix-huit premiers mois, mars 1996.

Dans quelle mesure les programmes d'incitation financière destinés aux assistés sociaux ont-ils un « effet sur la demande »? Données expérimentales relatives au Projet d'autosuffisance, David Card, Philip K. Robins et Winston Lin , août 1997.

Les incitatifs au travail ont-ils des conséquences involontaires? Évaluation de l'« effet sur la demande » dans le contexte du Projet d'autosuffisance, Gordon Berlin, Wendy Bancroft, David Card, Winston Lin et Philip K. Robins, mars 1998.

Lorsque les incitatifs financiers encouragent le travail : Résultats complets découlant des dix-huit premiers mois du Projet d'autosuffisance, Winston Lin, Philip K. Robins, David Card, Kristen Harknett et Susanna Lui-Gurr, septembre 1998.

Le PAS plus favorise-t-il l'emploi? Résultats de l'ajout de services aux incitatifs financiers du Projet d'autosuffisance, Gail Quets, Philip K. Robins, Elsie C. Pan, Charles Michalopoulos et David Card, mai 1999.

Quand les incitatifs financiers à l'emploi font leurs frais : premières constatations de l'étude sur les demandeures du Projet d'autosuffisance, Charles Michalopoulos, Philip K. Robins et Davis Card, mai 1999.

Le Projet d'autosuffisance après trente-six mois : effets sur les enfants d'un programme ayant augmenté l'emploi et le revenu des parents, Pamela Morris et Charles Michalopoulos, juin 2000.

Le Projet d'autosuffisance (PAS) est financé en vertu d'une entente de contribution avec Développement des ressources humaines Canada (DRHC). Les constations et les conclusions présentées dans ce document ne reflètent pas nécessairement les positions ni les politiques officielles de DRHC.

Tous droits réservés © 2000 Société de recherche sociale appliquée

The English version of this report is available on request

Table des matières

Tableaux et figures iv

Préface vii

Remerciements ix

1 Le Projet d'autosuffisance 1
Aperçu du Projet d'autosuffisance (PAS) 3
Contexte économique et politique 5
Sources de données et échantillon du rapport 8
Questions posées par la recherche 11

2 Impacts du PAS sur l'emploi, l'aide au revenu reçue, les gains et le revenu 13
Résumé des constatations 13
Réception du supplément 14
Impacts sur l'emploi, les gains, les salaires et les heures de travail 16
Impacts par sous-groupe 38

3 Le PAS aura-t-il des effets à plus long terme? Impacts du programme sur la stabilité d'emploi, la croissance des salaires, l'état civil et les attitudes 43
Stabilité et conservation de l'emploi 45
Croissance des salaires 55
Attitudes à l'égard du travail et de l'aide sociale 66
État civil 68
Résumé 77

4 Fouiller davantage dans le bassin des assistées sociales – Enquête non expérimentale sur la croissance des salaires 79
Déduction des résultats pour les personnes qui sont allées travailler pour bénéficier de l'offre de supplément 80
Caractéristiques des personnes qui sont allées travailler uniquement en raison de l'offre de supplément 84
Estimations de la croissance des salaires 87
Discussion 94
Résumé 97

Annexes

A Analyse du biais de non-réponse à l'entrevue de suivi après 36 mois 99

B Impacts du PAS par trimestre et par province 107

Bibliographie 119

Tableaux et figures

Tableaux		Page
S.1	Impacts du PAS sur l'emploi, les gains, l'aide au revenu et les paiements de transfert	S-7
S.2	Impacts du PAS sur le revenu mensuel et les paiements de transfert nets durant les six mois précédant l'entrevue de suivi après 36 mois	S-10
1.1	Caractéristiques de base sélectionnées par groupe de recherche pour les répondantes à l'enquête de suivi après 36 mois	10
2.1	Impacts du PAS sur l'emploi, les gains, l'aide au revenu et les paiements de transfert	25
2.2	Impacts du PAS sur la distribution des salaires et des heures, 33^{e} mois	29
2.3	Impacts du PAS sur le revenu mensuel et les paiements de transfert nets durant les six mois précédant l'entrevue de suivi après 36 mois	31
2.4	Impacts du PAS sur les dépenses, les difficultés financières, les biens et les dettes	34
2.5	Impacts du PAS sur le recours au gardiennage et les frais de garde	36
2.6	Impacts du PAS sur le nombre de mois d'emploi à temps plein et le revenu cumulatif, par sous-groupe	40
3.1	Impacts du PAS sur la stabilité d'emploi et les mois d'emploi à temps plein durant les trois premières années suivant la répartition au hasard	46
3.2	Comparaisons non expérimentales de la croissance des salaires des membres de l'échantillon qui ont travaillé durant le 12^{e} et le 14^{e} mois, selon le niveau de compétences	61
3.3	Impacts du PAS sur la distribution de la croissance des salaires entre la fin de la première année et la fin de la troisième année	65
3.4	Impacts du PAS sur les attitudes à l'égard de l'aide sociale, du travail et de l'auto-efficacité au 36^{e} mois	67
3.5	Impacts sur le mariage et les unions de fait durant la période de suivi de trois ans	73
3.6	Impacts du PAS sur le mariage, le revenu cumulatif et les mois d'emploi à temps plein, par sous-groupe, en Colombie-Britannique	74
3.7	Impacts du PAS sur le mariage, le revenu cumulatif et les mois d'emploi à temps plein, par sous-groupe, au Nouveau-Brunswick	75
4.1	Comparaisons non expérimentales des caractéristiques initiales des membres des groupes programme et témoin qui ont travaillé durant la période du 12^{e} au 14^{e} mois	85
4.2	Comparaisons non expérimentales des résultats du marché de la main-d'œuvre pour les membres des groupes programme et témoin qui travaillaient au moment de la répartition au hasard	88
4.3	Comparaisons non expérimentales des résultats du marché de la main-d'œuvre pour les membres des groupes programme et témoin qui ont travaillé durant la période du 12^{e} au 14^{e} mois	92

4.4	Comparaisons non expérimentales des résultats du marché de la main-d'œuvre pour les membres des groupes programme et témoin qui ont travaillé à temps plein durant la période du 12e au 14e mois	96
A.1	Taux de réponse à l'enquête de suivi après 36 mois	100
A.2	Comparaison des caractéristiques de l'échantillon initial et de l'échantillon du rapport après 36 mois	101
A.3	Impacts du PAS sur les taux de réception et les paiements d'aide au revenu et de supplément	104
B.1	Impacts du PAS sur l'emploi et les gains, par trimestre	107
B.2	Impacts du PAS sur le taux de réception et les paiements de l'aide au revenu et du supplément, par trimestre	108
B.3	Impacts du PAS sur l'emploi et les gains, par province	110
B.4	Impacts du PAS sur le taux de réception et les paiements de l'aide au revenu et du supplément, par province	112
B.5	Impacts du PAS sur la distribution des salaires et des heures, durant le 33e mois, par province	114
B.6	Impacts du PAS sur le revenu mensuel et les paiements de transfert nets durant les six mois précédant l'enquête de suivi après 36 mois, par province	115
B.7	Impacts du PAS sur les dépenses, les difficultés financières, les biens et les dettes au moment de l'entrevue de suivi après 36 mois, par province	116

Figures

		Page
S.1	Pourcentage de personnes travaillant à temps plein, par mois avant et après la répartition au hasard	S-5
1.1	Périodes couvertes par les données utilisées dans le présent rapport et changements de politiques importants en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick	6
2.1	Pourcentage du groupe programme touchant des versements de supplément du PAS, par mois à compter de la répartition au hasard	15
2.2	Pourcentage travaillant à temps plein, par mois, à compter de la répartition au hasard	17
2.3	Pourcentage du groupe programme – prestataires, du groupe témoin et du groupe programme – non-prestataires travaillant à temps plein, par mois, à compter de la répartition au hasard	20
2.4	Pourcentage touchant des prestations d'aide au revenu, par mois, à compter de la répartition au hasard	21
2.5	Pourcentage touchant des prestations d'aide au revenu ou des versements du PAS, par mois, à compter de la répartition au hasard	23
3.1	Pourcentage travaillant toujours à temps plein chez les personnes qui travaillaient déjà à temps plein au moment de la répartition au hasard	51
3.2	Pourcentage travaillant toujours chez les personnes qui travaillaient à temps partiel au moment de la répartition au hasard	53

3.3	Pourcentage travaillant toujours chez les personnes qui travaillaient déjà au moment de la répartition au hasard	54
3.4	Comparaison du revenu avec l'aide au revenu et du revenu de 40 heures de travail par semaine en Colombie-Britannique	56
3.5	Comparaison du revenu avec l'aide au revenu et du revenu de 40 heures de travail par semaine au Nouveau-Brunswick	57
3.6	Pourcentage de personnes mariées ou dans des unions de fait, par mois à compter de la répartition au hasard	70
3.7	Pourcentage de personnes mariées ou dans des unions de fait, par mois à compter de la répartition au hasard, en Colombie-Britannique	71
3.8	Pourcentage de personnes mariées ou dans des unions de fait, par mois à compter de la répartition au hasard, au Nouveau- Brunswick	72
4.1	Estimation des caractéristiques des membres du groupe programme qui ont travaillé en raison de l'offre de supplément	81

Préface

Ce rapport est le dernier d'une série portant sur le Projet d'autosuffisance (PAS), qui a été réalisé pour mettre à l'essai une stratégie conçue pour « rendre le travail payant », afin de trouver simultanément des solutions aux problèmes de la pauvreté et de la dépendance. Les participants au PAS étaient tous des chefs de famille monoparentale qui touchaient des prestations d'aide au revenu depuis au moins un an et, dans bien des cas, depuis beaucoup plus longtemps. Le PAS offrait à ces personnes un supplément de leurs gains généreux, bien que temporaire, à condition qu'elles aillent travailler à temps plein et qu'elles cessent de recevoir des prestations d'aide au revenu. Le but du PAS est de voir si cette forme d'incitatif est efficace pour accroître le revenu des familles pauvres tout en encourageant leurs chefs à trouver un emploi pour atteindre l'autosuffisance économique.

Le Projet d'autosuffisance est un projet de recherche rigoureux utilisant la répartition au hasard, laquelle est généralement acceptée comme étant la façon la plus fiable de mesurer les impacts des programmes. Il s'agit d'une étude de longue haleine qui en bout de ligne aura duré 10 ans.

Les premiers chapitres de l'histoire du PAS ont été passionnants. Les rapports précédents ont démontré que des nombres significatifs de mères de famille monoparentale assistées sociales de longue date sont désireuses et capables de renoncer à l'aide sociale pour aller travailler si l'emploi peut en valoir financièrement la peine, que les impacts à court terme du PAS sur l'emploi à temps plein et les gains comptent parmi les plus importants jamais vu dans un programme d'incitation au travail rigoureusement évalué, et que les effets peuvent être encore plus marqués lorsque le programme est offert à un groupe légèrement moins défavorisé de prestataires de l'aide au revenu ou lorsque les incitatifs financiers offerts sont combinés à des services d'emploi.

Les résultats publiés jusqu'à présent portaient sur ce qui s'est passé au cours des 18 premiers mois suivant l'admissibilité des participantes à l'offre d'assistance financière du PAS. Le présent rapport présente les résultats pour la seconde période de 18 mois. Les données provenant d'un sondage de suivi après une période plus longue démontrent qu'après 36 mois, les impacts du PAS demeurent substantiels.

À la fin de la troisième année de la période de suivi, 28 pour cent des membres du groupe programme du PAS travaillaient à temps plein. Ceci se situe seulement légèrement en dessous du sommet atteint au début de la deuxième année du projet et est supérieur de neuf points de pourcentage au taux d'emploi à temps plein observé chez le groupe témoin du PAS, qui a été créé pour servir de point de référence pour l'évaluation des impacts. Le PAS continue également d'entraîner une baisse marquée du recours à l'aide sociale et, grâce à l'augmentation des gains et des revenus familiaux, est en train de mener à une réduction de la pauvreté.

L'évaluation du PAS n'est pas limitée à la situation économique des mères de famille monoparentale qui participent au programme. Le projet a également examiné les effets que le PAS a pu avoir sur le fonctionnement de la famille et le bien-être des enfants. Ces impacts, après 36 mois, sont présentés dans un rapport connexe intitulé *Le Projet d'autosuffisance*

après trente-six mois : effets sur les enfants d'un programme ayant augmenté l'emploi et le revenu des parents.

Il y a environ six mois, nous avons conclu la phase opérationnelle du PAS lorsque les dernières participantes ont atteint la fin de leur période d'admissibilité au supplément du PAS. Les impacts du programme à plus long terme seront basés sur une enquête subséquente de l'expérience vécue par les participantes à la suite du programme. Toutefois, nous estimons que les constatations que le PAS a permis de faire jusqu'à présent fournissent déjà aux décideurs des indications très utiles pour guider l'élaboration des politiques sociales.

Avec la fin de la phase opérationnelle et la fermeture de nos bureaux du projet, je souhaite remercier sincèrement nos collègues des Services à la famille de Saint John et de Bernard C. Vinge & Associates, qui ont géré les bureaux du PAS au Nouveau-Brunswick et en Colombie-Britannique, ainsi que EDS Systemhouse de Halifax, qui s'est chargée du Système d'information sur la gestion du système et des paiements du PAS. Je remercie tout particulièrement les quelque 9 000 chefs de famille monoparentale qui ont participé au PAS au cours des sept dernières années, sans la participation desquels cette étude n'aurait pas été possible.

John Greenwood
Directeur exécutif

Remerciements

Ce rapport est le fruit de la collaboration de nombreux particuliers et organismes. Le PAS n'aurait été possible sans le parrainage et le soutien de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), les instigateurs du programme. Grand merci à Jean-Pierre Voyer et à Allen Zeesman de la Direction générale de la recherche appliquée de DRHC. Le projet a été géré par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) et évalué par le personnel de la Manpower Demonstration Research Corporation (MDRC) et de la SRSA. Tous ceux qui ont joué un rôle dans la préparation du présent rapport sont énumérés ci-dessous.

Les analyses contenues dans ce rapport ont été préparées à partir de données de nombreuses sources. Richard Veevers, Ann Brown et leur équipe de Statistique Canada ont recueilli et traité les données d'enquête et les dossiers administratifs qui ont servi à préparer ce rapport. Sharon Manson Singer et son équipe du ministère du Développement social et économique de Colombie-Britannique ainsi que Karen Mann, Gary Baird et leur équipe de Développement des ressources humaines (Nouveau-Brunswick) nous ont fourni une aide précieuse sur le fonctionnement du système d'aide au revenu dans les deux provinces. Nous remercions Melony McGuire et Trudy Megeny d'EDS Systemhouse Inc. de Nouvelle-Écosse pour la gestion du Système d'information sur la gestion du programme (SIGP), qui permet d'assurer le suivi des versements et d'émettre les chèques de supplément.

Le fonctionnement opérationnel du PAS a été rendu possible grâce au personnel des deux emplacements : Betty Tully, Elizabeth Dunn et leur équipe chez Bernard C. Vinge and Associates Ltd. en Colombie-Britannique, et Shelly Price, Linda Nelson et leur équipe de Services à la famille de Saint John Inc. au Nouveau-Brunswick.

Le rapport a été infiniment amélioré par les excellents commentaires que nous avons reçus de ses nombreux évaluateurs. À la SRSA, John Greenwood a dirigé le projet et a participé à sa mise en forme. Saul Schwartz a regardé de près les versions préliminaires du rapport et a énormément contribué à son orientation définitive, particulièrement en ce qui touche la présentation des résultats plus techniques. Susanna Lui-Gurr a relu le rapport et nous a fourni des renseignements d'évaluation sur le contexte politique et les conditions économiques en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick.

À la MDRC, Gordon Berlin, Howard Bloom et Judith Gueron ont relu plusieurs versions du rapport et nous ont aidés à optimiser notre analyse et notre présentation. Le rapport a également bénéficié des commentaires de conseillers externes du comité des études de soutien du revenu de la MDRC : Gary Burtless, David Ellwood, Rebecca Blank, Robert Reischauer, Henry Aaron, Larry Aber, Lindsay Chase-Landsdale, Mark Greenberg, Robert Solow et Hiro Yoshikawa.

Enfin, ce rapport n'aurait pu être produit sans le soutien inestimable de nombreux membres de la MDRC. Martey Dodoo s'est chargé de la création des fichiers de données, avec l'aide de Kara Balemian, Colleen Parker et Ying Lei, qui s'est également occupée de la plus grande partie de la programmation statistique sous-tendant le rapport. Elsie Pan a effectué des analyses liées aux résultats sur les attitudes. Bryan Ricchetti a aidé à la

programmation statistique, coordonné la production du document, en plus de créer les tableaux et figures et de vérifier l'exactitude des pièces justificatives et du texte, avec l'aide de Nkem Dike. Nina Gunzenhauser s'est chargée de la révision du rapport avec l'aide de Robert Weber, tandis que Stephanie Cowell s'est chargée du traitement de textes.

Les auteurs

Chapitre 1 :
Le Projet d'autosuffisance

Assistance sociale. Ce terme évoque une variété d'images et de réactions souvent contradictoires. Ceux qui en ont besoin sont reconnaissants de l'aide qu'elle leur apporte, mais se sentent souvent stigmatisés par leur dépendance de l'assistance sociale et aspirent à un meilleur niveau de vie. Les contribuables et les législateurs reconnaissent que l'aide au revenu est une partie nécessaire du filet de sécurité sociale, mais ils s'inquiètent de ce que le système puisse encourager la dépendance et décourager l'effort à l'égard du travail.

Depuis des décennies, les décideurs essaient de mettre sur pied des programmes qui offrent un filet de sécurité adéquat tout en favorisant le travail. Les programmes tels que l'Aide au revenu opposent l'un de ces objectifs à l'autre; en effet, toute augmentation de la générosité du programme réduit directement les incitatifs à travailler et à renoncer au programme. Les politiques destinées à aider les assistés sociaux à trouver des emplois sont souvent efficaces, mais les personnes qui renoncent à l'aide sociale pour aller travailler se retrouvent souvent dans une situation financière qui n'est guère meilleure, car l'augmentation de leur revenu est compensée par la réduction des montants d'aide sociale.

Le Projet d'autosuffisance (PAS) relevait directement ce défi. Le PAS est une démarche de recherche et de démonstration destinée à mettre à l'essai une politique novatrice qui rend le travail plus payant que l'assistance sociale. Conçu et financé par Développement des ressources humaines Canada (DRHC), géré par la Société de recherche sociale appliquée (SRSA) et évalué par la Manpower Demonstration Research Corporation (MRDC) et la SRSA, le PAS offrait un *supplément de gains temporaire* à des assistées sociales de longue date en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick. Le supplément était un versement mensuel offert aux mères de famille monoparentale qui bénéficiaient de l'assistance sociale depuis au moins un an et qui renonçaient à l'aide au revenu pour aller travailler à temps plein. Le supplément s'ajoutait aux gains d'emploi pendant une période allant jusqu'à trois ans, à condition que la participante continue à travailler à temps plein et à ne pas toucher de prestations d'aide au revenu. Pendant la période de versement du supplément, la mère de famille monoparentale tirait un avantage immédiat du travail; pour une personne qui travaillait à temps plein au salaire minimum, le revenu total avant impôt correspondait environ au double de ses gains.[1]

Afin de mesurer les effets de cet incitatif financier, le PAS a été conçu comme une expérience sociale fondée sur une conception de recherche rigoureuse, avec répartition au hasard des participantes. Dans le cadre de l'étude principale du PAS[2], sur laquelle porte le présent rapport, un groupe d'environ 6 000 mères de famille monoparentale de la Colombie-Britannique et du Nouveau-Brunswick qui touchait des prestations d'aide sociale depuis au

---

[1]Le féminin est utilisé dans ce rapport car plus de 95 pour cent des chefs de famille monoparentale ayant bénéficié de l'aide au revenu pendant au moins un an, soit le groupe cible du PAS, sont des femmes.

[2]L'étude principale du PAS est appelée ainsi pour la distinguer d'une étude secondaire sur les nouvelles assistées sociales, décrite plus loin dans ce chapitre.

moins un an a été sélectionné au hasard à même les listes de l'aide au revenu. La moitié d'entre elles ont été affectées à un groupe programme recevant le supplément du PAS, et les autres ont été affectées à un groupe témoin. Ce rapport décrit les impacts de l'offre de supplément au cours des trois années qui ont suivi la répartition au hasard. Durant cette période, le PAS a eu des effets considérables. Comparativement au groupe témoin, le groupe programme a enregistré un meilleur taux d'emploi et de gains, un taux inférieur de recours à l'aide au revenu, et des taux de pauvreté moins élevés.[3]

Les membres du groupe programme avaient le droit de se qualifier pour obtenir le supplément durant l'année suivant la répartition au hasard et pouvaient toucher le supplément pendant trois ans après leur qualification. Une personne qui trouvait un emploi à temps plein immédiatement pouvait donc toucher le supplément jusqu'à la fin de la troisième année suivant la répartition au hasard, environ au moment où elle répondait au questionnaire de l'enquête de suivi après 36 mois. La personne qui ne trouvait pas d'emploi à temps plein avant la fin de la première année, par contre, pouvait toucher le supplément jusqu'à la fin de la quatrième année suivant la répartition au hasard, soit une année complète après avoir répondu au questionnaire de l'enquête de suivi après 36 mois. Étant donné que peu de personnes se qualifiaient immédiatement pour obtenir le supplément, la période de 36 mois étudiée dans ce rapport a pris fin trop tôt pour déterminer si le PAS continuait à avoir des répercussions sur les familles après leurs trois années d'admissibilité au supplément. Un rapport subséquent portera sur cette question fondamentale.

Le présent rapport tente toutefois de prévoir les effets à plus long terme du PAS en examinant quatre aspects distincts, soit la croissance des salaires, la stabilité d'emploi, l'état civil et les attitudes à l'égard du travail. Chaque aspect peut donner lieu à un optimisme prudent. Les mères de famille monoparentale qui ont répondu à l'offre de supplément du PAS en allant travailler ont augmenté leur salaire d'environ 5 pour cent par année en moyenne. De façon générale, elles ont réussi à trouver un emploi stable à temps plein, et leur attitude face au travail est devenue un peu plus favorable. Enfin, une petite différence a été observée dans les taux de mariage des deux provinces, se traduisant par une augmentation au Nouveau-Brunswick et une diminution en Colombie-Britannique. Bien que chacun de ces changements ait été modeste, il est possible que leur effet combiné signifie que les membres du groupe programme continueront à travailler davantage et à avoir moins recours à l'assistance sociale que les membres du groupe témoin, même lorsqu'elles ne seront plus admissibles au supplément du PAS.

Étant donné que le PAS a entraîné une augmentation du revenu, il a également permis aux familles de dépenser davantage pour les choses essentielles telles que la nourriture et le logement. En allégeant le fardeau financier de ces mères, le revenu supplémentaire pourrait avoir réduit leurs stress et les avoir aidées à être de meilleurs parents. Par contre, le PAS a encouragé les mères à travailler à temps plein, ce qui peut signifier qu'elles ont consacré moins de temps à leurs enfants, en particulier ceux d'âge préscolaire. Pour ces raisons et

---

[3]Les résultats pour une période de 18 mois ont été décrits dans les rapports de Lin et coll. (1998) et de Card et Robins (1996). De plus, des rapports précédents par Mijanovich et Long (1995), Bancroft et Vernon (1995) et Lui-Gurr, Vernon et Mijanovich (1994) se sont penchés sur la structure institutionnelle du programme, les problèmes de fonctionnement rencontrés par le personnel du programme et la façon dont le PAS est vécu et utilisé par les mères de famille monoparentale admissibles.

d'autres, le PAS peut avoir eu un effet indirect sur les enfants des prestataires de l'aide au revenu qui ont bénéficié de l'offre de supplément. Un rapport complémentaire (Morris et Michalopoulos, 2000) se penche sur cette question en examinant si les enfants du groupe programme du PAS ont mieux réussi à l'école, ont affiché une meilleure attitude et étaient en meilleure santé que les enfants du groupe témoin.

APERÇU DU PROJET D'AUTOSUFFISANCE (PAS)

L'incitatif du PAS

Comme on l'a vu, le PAS offrait aux assistées sociales de longue date un incitatif financier pour les encourager à renoncer à l'assistance sociale et à aller travailler. L'encadré ci-après présente les détails de cet incitatif.

En bref, le PAS offrait un supplément de gains, sous forme de versement mensuel, aux personnes qui renonçaient à l'aide au revenu pour aller travailler à temps plein (au moins 30 heures par semaine). La restriction au travail à temps plein était destinée à limiter la mesure dans laquelle des personnes pouvaient toucher le supplément sans accroître ou maintenir leur effort pour travailler.[4] L'offre était limitée aux mères de famille monoparentale qui touchaient des prestations d'aide au revenu depuis au moins un an. Cette restriction avait pour effet d'axer le PAS sur un groupe défavorisé qui éprouve habituellement de la difficulté sur le marché du travail. Le montant du supplément du PAS variait selon les gains individuels plutôt qu'en fonction du revenu familial, et n'était par conséquent pas touché par la composition familiale, les gains des autres membres de la famille ou le revenu non gagné.[5] Enfin, les versements de supplément étaient offerts pendant une période maximale de trois ans, seulement aux membres du groupe programme qui avaient accepté l'offre du PAS dans les 12 mois suivant leur qualification initiale.

Pour comprendre les effets de l'offre de supplément, il est primordial de comprendre la structure de l'incitatif du PAS. Brièvement, le supplément financier du PAS procurait aux mères travaillant au moins 30 heures par semaine une somme correspondant à la moitié de la différence entre leurs gains réels et un niveau de gains cible. En 1994, les gains cibles ont été établis à 30 000 $ au Nouveau-Brunswick et à 37 000 $ en Colombie-Britannique, bien que ces sommes aient été rajustées légèrement avec le temps pour tenir compte de l'augmentation du coût de la vie et de la générosité de l'aide au revenu. Par exemple, une participante de Colombie-Britannique qui travaillait 35 heures par semaine à 7 $ l'heure gagnait 12 740 $ par année et recevait un supplément de 12 130 $ par année (37 000 $ moins 12 740 $, divisé par 2), pour un revenu brut total de 24 870 $. Par comparaison, si cette participante avait décidé de ne pas travailler et de toucher plutôt des prestations d'aide au revenu, son revenu annuel aurait été de 17 111 $ seulement. Lorsque le fardeau fiscal et les crédits d'impôt

---

[4] Les membres du groupe programme ne pouvaient pas se qualifier pour obtenir le supplément si elles avaient accepté un emploi subventionné à 100 % par le gouvernement; les postes partiellement subventionnés par le gouvernement fédéral ou par celui du Nouveau-Brunswick leur permettaient toutefois d'avoir droit au supplément.

[5] Ainsi, la formule de supplément du PAS ne pénalisait pas les mères de famille monoparentale qui touchaient des pensions alimentaires pour enfants, se mariaient ou trouvaient un partenaire. Étant donné que les prestations du PAS n'augmentaient pas en fonction du nombre de personnes dans la famille, toutefois, le PAS était relativement moins généreux que l'aide au revenu pour les familles plus nombreuses.

étaient pris en considération, la plupart des familles touchaient des revenus annuels de 3 000 $ à 7 000 $ de plus grâce au programme de supplément que si la mère avait travaillé le même nombre d'heures sans le supplément.

Principales caractéristiques du supplément de revenu

- **Exigence de travail à temps plein**. Le supplément a été versé uniquement aux mères de famille monoparentale admissibles qui ont travaillé à temps plein (au moins 30 heures par semaine en moyenne sur une période comptable de quatre semaines ou d'un mois, à un ou plusieurs emplois) et qui ont renoncé à l'aide au revenu.

- **Incitatif financier substantiel**. Le supplément correspondait à la moitié de la différence entre les gains d'emploi de la participante et un niveau de gains cible fixé par le PAS pour chaque province. Le niveau de gains cible a été établi de façon à rendre le travail à temps plein plus payant que l'aide au revenu pour la plupart des prestataires. La première année du programme, le niveau de gains cible a été fixé à 30 000 $ au Nouveau-Brunswick et à 37 000 $ en Colombie-Britannique. Le niveau de gains cible a été rajusté graduellement pour refléter l'augmentation du coût de la vie et la générosité de l'aide au revenu. Le supplément était réduit de 50 cents pour chaque dollar d'augmentation des gains. Le revenu non gagné (comme les pensions alimentaires), les gains des autres membres de la famille et le nombre d'enfants n'avaient pas d'incidence sur le montant du supplément. Le supplément avait pour effet d'environ doubler les gains d'un grand nombre de travailleuses à faible revenu (avant l'impôt et les dépenses liées au travail).

- **Destiné aux prestataires de longue date**. L'admissibilité au supplément était limitée aux assistées sociales de longue date (qui avaient touché des prestations de l'aide au revenu pendant au moins un an). Étant donné que les participantes étaient choisies pour l'étude uniquement si elles répondaient à ce critère, toutes les membres du groupe programme étaient admissibles à se qualifier pour obtenir le supplément lorsqu'elles acceptaient de participer à l'étude.

- **Un an pour se prévaloir de l'offre**. La personne pouvait se prévaloir de l'offre de supplément si elle trouvait un emploi à temps plein dans l'année suivant la répartition au hasard. Si elle ne se qualifiait pas pour obtenir le supplément au cours de cette année, elle n'était plus jamais admissible au supplément.

- **Versement du supplément pendant un maximum de trois ans**. Les participantes pouvaient toucher le supplément pendant une période allant jusqu'à trois années civiles à partir du premier versement, à condition de travailler à temps plein et de cesser de toucher l'aide au revenu.

- **Option volontaire à l'assistance sociale**. Les participantes ne pouvaient pas toucher de prestations d'aide au revenu pendant qu'elles recevaient le supplément. Cependant, personne n'était obligé de participer au programme de supplément. Après avoir commencé à recevoir le supplément, les participantes pouvaient opter en tout temps pour retourner à l'aide au revenu, à condition de renoncer au supplément et de répondre aux critères d'admissibilité de l'aide au revenu. Elles pouvaient également recommencer à toucher le supplément si elles retournaient travailler à temps plein à n'importe quel moment au cours de la période de trois ans durant laquelle elles étaient admissibles au supplément.

Méthodologie de recherche du PAS – Répartition au hasard

Le but de l'évaluation du PAS consiste à comprendre la *différence* que l'incitatif financier du PAS représente aux chapitres de l'emploi, des gains, du revenu et de l'aide au revenu chez les mères de famille monoparentale admissibles, au-delà des incitatifs et des services offerts aux familles qui n'étaient pas admissibles au PAS. À cette fin, le PAS a réparti les mères en deux groupes de recherche. Un *groupe programme* a reçu l'offre de supplément du PAS, c'est-à-dire que les mères de famille monoparentale étaient admissibles au versement du supplément à condition de répondre aux critères de travail. Un *groupe témoin* n'a pas reçu l'offre et n'était par conséquent pas admissible. Les résultats des membres des deux groupes ont été comparés afin de déterminer les effets de l'offre de supplément. Pour faire en sorte que les différences entre les groupes reflètent les effets des stratégies du PAS, les personnes recrutées pour participer à l'étude ont été réparties au hasard entre le groupe programme et le groupe témoin, sans égard à leurs préférences ni à leurs caractéristiques personnelles.

La répartition au hasard des participantes à l'étude du PAS a eu lieu de novembre 1992 à mars 1995.[6] Pour être admissibles à l'étude, les candidates devaient être des mères de famille monoparentale âgées d'au moins 19 ans et avoir touché des prestations d'aide sociale durant le mois en cours et au moins 11 des 12 mois précédents. De toutes les assistées sociales qui ont été sélectionnées au hasard et qui ont accepté de participer à l'étude, 2 880 ont reçu l'offre de supplément et sont devenues le groupe programme. Un autre groupe de 2 849 participantes ont été recrutées pour le PAS et sont devenues le groupe témoin.

CONTEXTE ÉCONOMIQUE ET POLITIQUE

En Colombie-Britannique, le PAS portait sur la région sud-ouest de la province, qui comprend la région métropolitaine de Vancouver ainsi que les régions voisines vers le nord, le sud et l'est. Au Nouveau-Brunswick, le programme portait sur une région couvrant environ le tiers inférieur de la province, y compris les villes de Saint John, Moncton et Fredericton. La figure 1.1 illustre l'ordonnancement des événements importants de l'étude du PAS ainsi que sur le plan des politiques canadiennes et provinciales en matière d'assistance sociale. Comme l'indique la figure, les membres de l'échantillon ont été recrutées pour l'étude et réparties au hasard entre novembre 1992 et mars 1995.[7] La période étudiée dans le présent rapport correspond aux 36 premiers mois suivant la répartition au hasard (y compris le mois

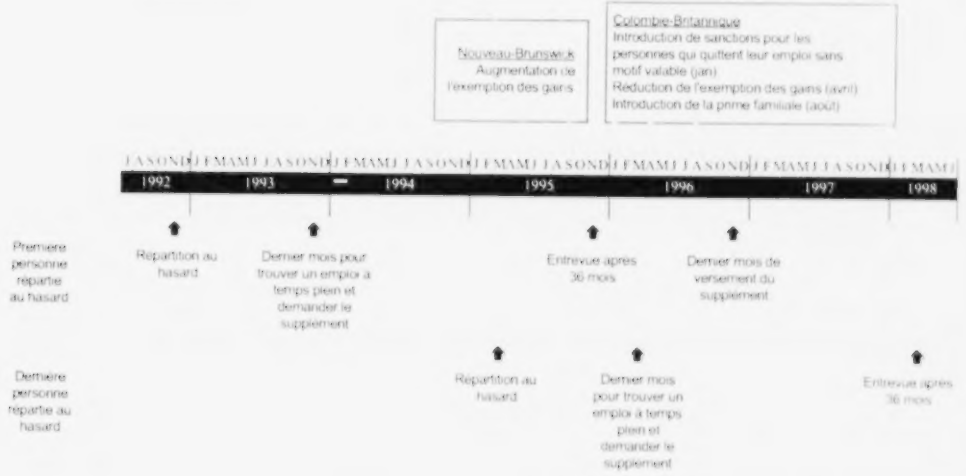
---

[6]Deux autres études se sont penchées sur d'autres aspects des impacts du PAS. Dans le cadre de l'étude principale, un petit groupe de mères de famille monoparentale touchant des prestations d'aide au revenu ont été réparties au hasard dans un troisième groupe qui a reçu de l'aide pour trouver et conserver un emploi, en plus du supplément. Cette étude secondaire s'appelle PAS Plus. Selon Quets et coll. (1999), l'ajout de services liés à l'emploi au supplément de gains a fait augmenter le recours au supplément de moitié, mais les impacts sur l'emploi se sont rapidement estompés. Une autre étude, appelée étude sur les demandeures, s'est penchée sur les effets du PAS pour les mères qui venaient de commencer à toucher des prestations d'assistance sociale en Colombie-Britannique. La première question abordée par cette étude était à savoir si les personnes continueraient à bénéficier de l'aide au revenu pendant un an pour devenir admissibles au supplément. Berlin, Bancroft, Card, Lin et Robins (1998) ont indiqué que peu de personnes ont modifié leur comportement pour devenir admissibles au supplément. Une deuxième question était à savoir si le supplément du PAS augmenterait l'emploi, les gains et le revenu pour ce groupe de prestataires de l'aide sociale. Michalopoulos, Robins et Card (1999) indiquent que cela s'est bel et bien produit, et ce de façon marquée.

[7]Il s'agit des dates où la répartition au hasard a été faite au Nouveau-Brunswick. En Colombie-Britannique, la répartition au hasard a eu lieu sur une période plus courte, de janvier 1993 à février 1995.

de la répartition au hasard) pour chaque membre de l'échantillon. Par exemple, pour les premières membres de l'échantillon réparties au hasard, la période étudiée va de novembre 1992 à octobre 1995; pour celles qui ont été réparties au hasard en dernier, la période étudiée va de mars 1995 à février 1998.

Figure 1.1 : Périodes couvertes par les donnés utilisées dans le présent rapport et changements importants aux politiques en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick



Aide au revenu

Au cours des années qui ont suivi la mise en œuvre du projet, d'importantes réformes ont modifié le paysage politique et social au Canada. En 1996, le Régime d'assistance publique du Canada (RAPC, le programme fédéral qui payait un certain pourcentage des dépenses engagées par les provinces pour l'aide au revenu et les services sociaux)[8] et le financement des programmes établis (FPÉ, une subvention globale visant les services de santé et l'enseignement postsecondaire) ont été abolis et remplacés par un mécanisme de financement global appelé Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS). Les contributions du gouvernement fédéral en vertu du TCSPS ont été nettement inférieures à ce qu'elles auraient été en vertu du RAPC. Devant les compressions de l'aide fédérale, les provinces ont apporté une variété de changements tels que la réduction des niveaux de prestations d'aide sociale, le resserrement des critères d'admissibilité et l'imposition d'exigences de travail aux assistés sociaux.[9]

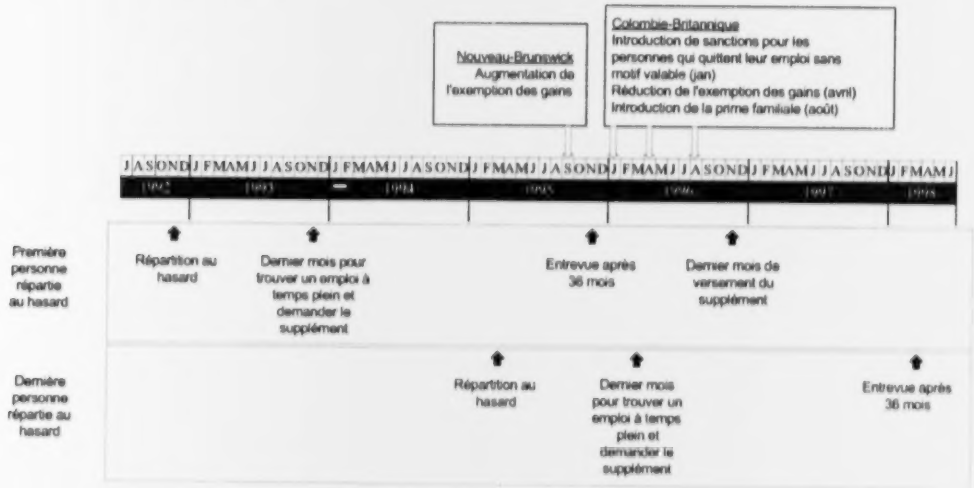
---

[8]Le RAPC payait la moitié de ces dépenses jusqu'en 1990, après quoi les paiements ont été limités à des augmentations annuelles maximales de 5 pour cent pour les trois provinces les plus riches, soit l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. On a alors parlé de « plafonnement du RAPC ».

[9]Battle (1997) estime qu'en 1997-1998, les dépenses fédérales pour le TCSPS ont été inférieures de 15,2 pour cent à ce qu'elles auraient été, pour la même année, en vertu des programmes RAPC et FPÉ. En vertu du TCSPS, les provinces ont une plus grande marge de manœuvre pour modifier les règles d'admissibilité à l'aide sociale. Le TCSPS a éliminé deux des conditions du RAPC relatives à l'aide fédérale : que l'aide au revenu soit fournie à toutes les personnes définies comme étant « dans le besoin » et que les personnes faisant une demande d'aide aient accès à un système d'appel.

de la répartition au hasard) pour chaque membre de l'échantillon. Par exemple, pour les premières membres de l'échantillon réparties au hasard, la période étudiée va de novembre 1992 à octobre 1995; pour celles qui ont été réparties au hasard en dernier, la période étudiée va de mars 1995 à février 1998.

Figure 1.1 : Périodes couvertes par les donnés utilisées dans le présent rapport et changements importants aux politiques en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick



Aide au revenu

Au cours des années qui ont suivi la mise en œuvre du projet, d'importantes réformes ont modifié le paysage politique et social au Canada. En 1996, le Régime d'assistance publique du Canada (RAPC, le programme fédéral qui payait un certain pourcentage des dépenses engagées par les provinces pour l'aide au revenu et les services sociaux)[8] et le financement des programmes établis (FPÉ, une subvention globale visant les services de santé et l'enseignement postsecondaire) ont été abolis et remplacés par un mécanisme de financement global appelé Transfert canadien en matière de santé et de programmes sociaux (TCSPS). Les contributions du gouvernement fédéral en vertu du TCSPS ont été nettement inférieures à ce qu'elles auraient été en vertu du RAPC. Devant les compressions de l'aide fédérale, les provinces ont apporté une variété de changements tels que la réduction des niveaux de prestations d'aide sociale, le resserrement des critères d'admissibilité et l'imposition d'exigences de travail aux assistés sociaux.[9]

---

[8]Le RAPC payait la moitié de ces dépenses jusqu'en 1990, après quoi les paiements ont été limités à des augmentations annuelles maximales de 5 pour cent pour les trois provinces les plus riches, soit l'Ontario, l'Alberta et la Colombie-Britannique. On a alors parlé de « plafonnement du RAPC ».

[9]Battle (1997) estime qu'en 1997-1998, les dépenses fédérales pour le TCSPS ont été inférieures de 15,2 pour cent à ce qu'elles auraient été, pour la même année, en vertu des programmes RAPC et FPÉ. En vertu du TCSPS, les provinces ont une plus grande marge de manœuvre pour modifier les règles d'admissibilité à l'aide sociale. Le TCSPS a éliminé deux des conditions du RAPC relatives à l'aide fédérale : que l'aide au revenu soit fournie à toutes les personnes définies comme étant « dans le besoin » et que les personnes faisant une demande d'aide aient accès à un système d'appel.

Depuis le début du PAS, les deux provinces ont apporté des changements aux incitatifs financiers liés au travail de leurs systèmes d'aide au revenu en modifiant « l'exemption des gains », une politique déterminant combien une personne peut gagner pendant qu'elle touche des prestations d'aide au revenu. Au Nouveau-Brunswick, l'exemption des gains a augmenté en septembre 1995. Autrement dit, le montant de revenu qu'une personne pouvait toucher en combinant le travail et l'aide sociale a été haussé, et l'offre de supplément du PAS est devenue relativement moins généreuse comparée à l'aide au revenu.[10] En Colombie-Britannique, c'est le contraire qui s'est produit, et l'exemption des gains a été réduite. Par conséquent, le montant de revenu qu'une personne pouvait obtenir en combinant le travail et l'aide sociale a été réduit de sorte qu'en Colombie-Britannique, le PAS fournissait un incitatif financier encore plus grand que le système d'aide au revenu.[11]

La Colombie-Britannique a apporté d'autres changements à son système d'aide au revenu en 1995 et 1996.[12] En janvier 1996, des sanctions ont été introduites en Colombie-Britannique interdisant à quiconque quittait son emploi sans motif valable de toucher des prestations d'aide au revenu pendant six mois. Ainsi, une membre du groupe programme qui trouvait un emploi à temps plein et commençait à toucher le supplément risquait de ne pas pouvoir retourner à l'aide au revenu si elle quittait cet emploi de son plein gré (contrairement à l'intention du PAS à l'origine). Plus tard en 1996, le processus de demande d'aide au revenu a été considérablement resserré; par exemple, les demandeurs devaient prendre rendez-vous et apporter divers documents à leur rendez-vous, et l'émission de chèques sur place a été éliminée. On s'attendrait à ce que ces changements renforcent les effets des sanctions, ce qui pourrait réduire les prestations d'aide au revenu reçues par les participantes au supplément qui quittaient (ou perdaient) un emploi à temps plein, augmentant par conséquent les impacts du programme sur le taux de réception de prestations d'aide au revenu.

En août 1996, la province a adopté une « prime familiale » mensuelle de 103 $ par enfant pour toutes les familles à faible revenu ayant des enfants, en même temps qu'elle a réduit les prestations d'aide au revenu du même montant, ce qui a eu pour effet d'augmenter le soutien aux familles de travailleurs à faible revenu en maintenant les prestations totales des prestataires de l'aide au revenu au même niveau. Ainsi, le versement de la prime familiale a réduit la générosité relative de l'aide au revenu, ce qui a affaibli la motivation – des membres

---

[10] Avant septembre 1995, l'aide au revenu au Nouveau-Brunswick n'était pas réduite si les gains étaient inférieurs à 200 $ par mois, mais les prestations étaient réduites dollar pour dollar des gains supérieurs à 200 $. Après septembre 1995, un prestataire pouvait être admissible à une « exemption de salaire supplémentaire » qui faisait abstraction soit de 200 $ ou de 35 pour cent des gains, selon le plus élevé des deux montants, pendant six mois, et faisait abstraction de 200 $ ou de 30 pour cent des gains, selon le plus élevé des deux montants, pendant une période additionnelle de six mois. L'exemption de salaire supplémentaire n'est pas automatique, mais mise en œuvre à la discrétion du chargé de cas.

[11] Jusqu'en avril 1996, les mères de famille monoparentale qui avaient touché des prestations d'aide au revenu pendant plus de trois mois en Colombie-Britannique étaient admissibles à une exemption fixe de 200 $ par mois et, pendant jusqu'à 12 mois sur 36, d'une exemption « augmentée » correspondant à 25 pour cent des gains supérieurs à l'exemption fixe. À compter d'avril 1996, l'exemption fixe a été éliminée, et l'exemption de 25 pour cent pouvait être utilisée seulement pendant 12 mois au cours de la vie.

[12] La Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick ont apporté un certain nombre d'autres changements à leurs systèmes d'aide au revenu en 1995, 1996 et 1997, mais beaucoup de ces changements ont eu peu d'effet sur la plupart des mères de famille monoparentale touchant des prestations. Ces changements sont décrits dans Lin et coll., 1998.

du groupe programme et de ceux du groupe témoin – de continuer à bénéficier de l'aide au revenu.[13]

Comme l'indique la figure 1.1, tous ces changements de politiques se sont produits longtemps après la répartition au hasard des premières participantes au PAS. En fait, pour certaines participantes de Colombie-Britannique, les changements ont eu lieu après l'enquête de suivi après 36 mois, peu avant que leur admissibilité au supplément du PAS ne prenne fin. Pour les personnes réparties au hasard vers la fin de la période, par contre, ces modifications aux politiques pouvaient grandement influencer leur décision d'accepter l'offre de supplément. Le changement apporté à l'exemption des gains au Nouveau-Brunswick en particulier a été instauré à un moment où un bon nombre de personnes auraient encore pu se prévaloir de l'offre de supplément.

Conjoncture économique

Au fil de la période visée par ce rapport, la conjoncture économique a également changé en Colombie-Britannique et au Nouveau-Brunswick.[14] Dans les deux provinces, la situation du marché du travail a connu une légère amélioration entre 1992 et 1995. Néanmoins, les taux de chômage sont demeurés à des niveaux historiquement élevés, et l'emploi chez les femmes âgées de 15 à 44 ans a baissé en Colombie-Britannique. De 1995 à 1998, le chômage a augmenté quelque peu au Nouveau-Brunswick et est demeuré stable en Colombie-Britannique, même si le taux de chômage national a continué de baisser. Toutefois, les perspectives d'emploi pour les femmes auraient pu s'améliorer au cours de cette période, car le taux d'emploi chez les femmes âgées de 15 à 44 ans a augmenté dans les deux provinces. Durant cette période, le Nouveau-Brunswick a connu un taux de chômage et un salaire moyen plus élevés que la Colombie-Britannique.

Depuis 1992, le salaire minimum des deux provinces a augmenté plusieurs fois, bien qu'il soit plus bas au Nouveau-Brunswick qu'en Colombie-Britannique. Au début du PAS en 1992, le salaire minimum horaire était de 5,50 $ en Colombie-Britannique et de 5 $ au Nouveau-Brunswick. En Colombie-Britannique, le salaire minimum a augmenté graduellement pour atteindre 7,15 $ en 1998. Au Nouveau-Brunswick, le salaire minimum a atteint 5,25 $ au début de 1996 et à 5,50 $ plus tard au cours de la même année. Les répercussions de ces augmentations sur les impacts du PAS n'ont pas été clairement établies.

SOURCES DE DONNÉES ET ÉCHANTILLON DU RAPPORT

Plusieurs types de données ont été utilisées dans ce rapport pour établir clairement les impacts du PAS. Une *enquête de référence* a été menée auprès de toutes les membres de l'échantillon juste avant la répartition au hasard. L'enquête comprenait des questions sur le sexe, l'âge, l'origine raciale ou ethnique et les autres caractéristiques démographiques des répondantes, de même que sur la composition du ménage et la structure familiale, les besoins

[13] En octobre 1997, le Nouveau-Brunswick a également modifié les incitatifs financiers au travail en instaurant un programme de prestation fiscale pour enfants ainsi qu'un supplément au revenu gagné. Les incitatifs en vertu de ces programmes étaient nettement moindres que ceux de la prime familiale – jusqu'à 250 $ par enfant par année pour la prestation fiscale pour enfants, et 250 $ par année par famille pour le supplément au revenu gagné.

[14] Des renseignements additionnels pour la période allant de 1992 à 1996 sont présentés au tableau 1.1 de Lin et coll., 1998.

de services de gardiennage, la qualité de vie en général, l'emploi et les gains ainsi que le revenu actuel (sources et montants), et les attitudes à l'égard du travail et de l'aide sociale. La plupart des membres de l'échantillon ont répondu à des *enquêtes de suivi* environ 18 et 36 mois après la répartition au hasard. Les enquêtes comprenaient des questions semblables à celles de l'enquête de référence, c'est-à-dire des questions sur l'emploi et les gains, la composition du ménage et la structure familiale, l'utilisation de services de gardiennage, les dépenses, les difficultés financières et le revenu actuel. Enfin, des sources de *données administratives* ont fourni des renseignements mensuels sur l'aide au revenu et les versements de supplément du PAS.

Le groupe programme était constitué de 2 880 prestataires, et le groupe témoin, de 2 849. De ces membres de l'échantillon original, 4 961 ont répondu à l'enquête de suivi après 36 mois, soit 2 503 du groupe programme et 2 458 du groupe témoin. Ce rapport porte donc seulement sur les effets du PAS sur ces membres de l'échantillon, un groupe appelé *échantillon du rapport*.

Le tableau 1.1 décrit l'échantillon du rapport au moment de la répartition au hasard. De certaines façons, cet échantillon de mères de famille monoparentale, prestataires de longue date de l'aide au revenu, est assez homogène. Presque toutes sont des femmes. Seule environ une sur neuf a fait des études postsecondaires. En dépit de leurs antécédents d'aide sociale, plus de neuf sur dix avaient déjà travaillé à un moment ou un autre de leur vie. Bien que peu d'entre elles aient travaillé au moment de la répartition au hasard, une minorité assez importante cherchait du travail.

Les membres de l'échantillon étaient également confrontées à ce qui semblait être des obstacles importants au travail à temps plein. En particulier, le quart d'entre elles ont déclaré souffrir d'une affection physique limitant leurs activités, et environ une sur huit a déclaré souffrir d'un problème émotif limitant ses activités.

Chaque prestataire sélectionnée pour le PAS devait avoir touché des prestations d'aide au revenu au cours du mois de la sélection, et durant *au moins* 11 des 12 derniers mois. Au moment de la répartition au hasard, la plupart des membres de l'échantillon se trouvaient au milieu d'une période nettement plus longue de prestations d'aide au revenu. Près de 80 pour cent bénéficiaient de l'aide au revenu depuis plus de deux des trois dernières années, et près de 45 pour cent recevaient des prestations d'aide au revenu chaque mois depuis trois ans. Bien que presque toutes les membres de l'échantillon aient déjà eu un emploi rémunéré à un moment quelconque dans le passé, plus de la moitié de l'échantillon du rapport ne travaillait pas et ne cherchait pas d'emploi au moment de la répartition au hasard, et moins d'un quart travaillait.

Les membres de l'échantillon de Colombie-Britannique étaient semblables à celui du Nouveau-Brunswick dans la plupart des aspects. Elles étaient à peu près également susceptibles de travailler, d'avoir terminé leurs études secondaires et d'avoir un seul enfant au point de départ, et à peu près la même proportion avait déclaré des problèmes physiques et émotifs.

Dans certains aspects clés, toutefois, les deux échantillons étaient très différents. Près de la moitié de l'échantillon du Nouveau-Brunswick avait bénéficié de l'assistance sociale de façon continue durant les trois dernières années, alors que plus d'un quart de l'échantillon de Colombie-Britannique en avait bénéficié pendant moins de deux des trois années

précédentes. Près du quart de l'échantillon de Colombie-Britannique était né à l'extérieur du Canada, alors que peu de membres du Nouveau-Brunswick étaient nées ailleurs.

Tableau 1.1 : Caractéristiques de base sélectionnées par groupe de recherche pour les répondantes à l'enquête de suivi après 36 mois

Caractéristiques de base	Échantillon du rapport	Colombie-Britannique	Nouveau-Brunswick
Antécédents d'aide sociale récents			
Nombre de mois d'aide au revenu avant la répartition au hasard (%)			
10-23 mois	24,0	28,9	18,9
24-35 mois	33,4	34,6	32,2
Tous les 36 mois	42,6	36,5	48,9
Prestations d'aide au revenu moyennes avant la répartition au hasard ($)	854	1 022	679
Antécédents de travail et statut d'emploi			
Ont déjà occupé un emploi rémunéré (%)	94,7	95,3	94,1
Nombre moyen d'années de travail	7,4	8,1	6,6
Statut d'emploi initial (%)			
Travaillent 30 heures par semaine ou plus	6,4	6,3	6,5
Travaillent moins de 30 heures par semaine	13,2	12,7	13,8
Sans emploi, en cherchent un	22,4	22,2	22,6
Sans emploi, n'en cherchent pas	58,0	58,8	57,0
Caractéristiques personnelles (%)			
Femmes	95,6	95,6	95,7
19 à 24 ans	22,1	18,6	25,8
Études secondaires non terminées	53,6	53,3	53,8
Études secondaires terminées, pas d'études postsecondaires	35,2	33,8	36,6
Certaines études postsecondaires	11,3	12,9	9,5
Ascendance Premières nations	9,0	11,5	6,4
Nées à l'extérieur du Canada	13,3	23,4	2,8
Ont déclaré un problème physique[a]	25,2	25,9	24,5
Ont déclaré un problème émotif[b]	7,6	8,5	6,7
Structure familiale (%)			
Nombre d'enfants de moins de 19 ans			
1	54,0	49,5	58,7
2	32,2	33,8	30,5
3 ou plus	13,8	16,7	10,7
Jamais mariées	48,7	43,5	54,1
Taille de l'échantillon	**4 961**	**2 529**	**2 432**

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et les dossiers administratifs de l'Aide au revenu.

Notes : La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a] Les membres de l'échantillon sont considérées comme souffrant d'une affection physique limitant leurs activités si elles ont répondu oui à l'une ou l'autre des questions suivantes : « Souffrez-vous d'un état physique ou d'un problème de santé à long terme qui limite le type ou la quantité d'activités que vous pouvez faire (a) à la maison? (b) à l'école? (c) au travail? (d) dans d'autres activités telles que voyages, sports ou loisirs? » Celles qui travaillaient n'ont généralement pas répondu à la rubrique « au travail » de la question; leur classification est donc basée sur leurs réponses aux autres parties. Les états déclarés n'étaient pas nécessairement permanents. De toutes les membres de l'échantillon qui ont déclaré souffrir d'une affection physique limitant leurs activités lors de l'entrevue de référence, le tiers n'a indiqué aucun de ces problèmes à l'entrevue de suivi après 18 mois.

[b] Les membres de l'échantillon sont considérées comme souffrant d'une affection émotive limitant leurs activités si elles ont répondu oui à l'une ou l'autre des questions suivantes : « Êtes-vous limitée dans le type et la quantité d'activités que vous pouvez faire en raison d'un état ou d'un trouble émotif, psychologique, nerveux ou mental à long terme (a) à la maison? (b) à l'école? (c) au travail? (d) dans d'autres activités telles que voyages, sports ou loisirs? »

QUESTIONS POSÉES PAR LA RECHERCHE

Ce rapport s'efforce de répondre à plusieurs questions importantes.

- L'offre d'un généreux supplément de gains a-t-elle augmenté l'emploi, les gains et le revenu des assistées sociales de longue date pendant une période de trois ans? A-t-elle réduit leur dépendance des prestations de l'aide sociale? A-t-elle réduit la pauvreté et les difficultés financières et a-t-elle augmenté les dépenses consacrées aux choses essentielles telles que la nourriture, les vêtements et le logement? Ces questions sont abordées au chapitre 2.

- Les personnes qui ont accepté l'offre du PAS ont-elles été en mesure de conserver leur emploi à temps plein? En incitant de nombreuses membres du groupe programme à travailler, le PAS pourrait avoir éliminé des obstacles importants à l'emploi, soit le manque d'expérience de travail récente et les coûts de la recherche d'emploi. Ainsi, le PAS pourrait continuer à avoir des impacts sur l'emploi et le recours à l'aide au revenu simplement parce qu'il pourrait être facile pour les personnes de conserver les emplois qu'elles ont déjà trouvés. Cette question est abordée dans la première section du chapitre 3.

- Les salaires ont-ils augmenté avec l'expérience de travail? Une fois que les membres du groupe programme ne sont plus admissibles au versement du supplément, elles pourraient continuer à travailler si leur salaire avait suffisamment augmenté pour que le travail soit plus payant que l'aide sociale. De même, elles pourraient continuer à travailler si leurs heures de travail augmentaient suffisamment pour leur permettre de gagner plus que les prestations de l'aide sociale. La deuxième section du chapitre 3 traite de l'augmentation des salaires et des gains au cours des trois années de suivi.

- Les attitudes envers le travail ont-elles changé avec l'expérience de travail? Même si les salaires et les gains n'avaient pas augmenté davantage pour les membres du groupe programme que pour celles du groupe témoin, le PAS pourrait avoir des effets durables sur l'emploi s'il a changé les attitudes ou les préférences des personnes qui ont été incitées à travailler par le supplément. Les enquêtes du PAS contiennent plusieurs données qui pourraient être pertinentes : éléments de mesure des attitudes, questions sur les projets de travail futurs et questions sur le salaire horaire minimum qu'une personne serait prête à accepter. La troisième section du chapitre 3 examine la mesure dans laquelle le PAS a modifié les attitudes des membres du groupe programme.

- Le PAS a-t-il eu un effet sur les décisions touchant le mariage? Contrairement aux prestations d'aide au revenu, le même supplément du PAS est versé et ce, que la personne soit mariée ou célibataire. Le programme pourrait donc offrir un incitatif financier au mariage. Par contre, l'augmentation du revenu découlant du PAS pourrait augmenter la capacité de la mère de demeurer indépendante et célibataire. Si le supplément avait un effet sur les décisions de mariage, cet effet pourrait avoir des répercussions à long terme. La dernière section du chapitre 3 présente les résultats de diverses mesures qui pourraient être touchées à moyen terme.

- Quelles sont les caractéristiques des personnes qui ont accepté l'offre de supplément? Les nombreuses personnes qui ont touché des versements de supplément peuvent être

divisées en deux groupes hypothétiques, soit les personnes qui auraient travaillé à temps plein même sans l'offre de supplément, et celles qui ont travaillé à temps plein uniquement en raison de l'offre de supplément. Ce second groupe est important. Si l'on veut que le PAS ait un effet à long terme sur l'attitude à l'égard du travail, il doit avoir des répercussions sur les salaires, les attitudes, la stabilité d'emploi et les autres facteurs pour ce groupe. Bien qu'il soit impossible de déterminer directement quelles personnes ont modifié leur attitude en raison du supplément, le chapitre 4 présente des moyens de déduire les caractéristiques de ce groupe et fournit une estimation de la croissance des salaires pour ces personnes.

Chapitre 2 :
Impacts du PAS sur l'emploi, l'aide au revenu reçue, les gains et le revenu

L'un des objectifs de ce rapport consiste à décrire les impacts du PAS sur l'emploi, le revenu et les prestations d'aide sociale pendant une période d'environ trois ans suivant la répartition au hasard. Ce chapitre présente cette comparaison et examine la mesure dans laquelle le PAS a entraîné une augmentation de l'emploi, une diminution du recours à l'aide sociale et un revenu supérieur pour les membres du groupe programme comparativement aux membres du groupe témoin.

RÉSUMÉ DES CONSTATATIONS

Étant donné que l'évaluation du PAS utilisait la répartition au hasard, il est relativement facile d'évaluer l'impact du programme. Pour le groupe programme comme pour le groupe témoin, les *résultats* tels que l'emploi, les gains et les prestations d'aide au revenu ont été calculés sur une période prolongée. *L'impact* du PAS, qui correspond à la différence entre les résultats des deux groupes, a ensuite été mesuré. Selon ces comparaisons, le PAS a extrêmement bien réussi dans l'atteinte de ses objectifs primaires, qui étaient d'accroître l'emploi à temps plein, les gains et le revenu et de réduire la pauvreté.

- **Le PAS a fait augmenter l'emploi à temps plein.** Pour avoir droit au supplément du PAS, une personne devait commencer à travailler à temps plein durant la première année suivant la répartition au hasard. Au cours de cette première année, environ 35 pour cent des membres du groupe programme se sont prévalues du supplément, et le programme avait doublé l'emploi à temps plein dès le début de la deuxième année. Les effets du programme sur l'emploi à temps plein se sont maintenus à un niveau élevé jusqu'à la fin de la troisième année.

- **Le PAS a fait augmenter l'emploi.** Pour un petit nombre de personnes, le PAS a eu pour effet d'accroître l'emploi à temps plein en les persuadant de passer du travail à temps partiel au travail à temps plein. Toutefois, la plupart des personnes qui se sont prévalues de l'offre de supplément n'auraient pas travaillé si cela n'avait été du supplément; ces personnes sont passées de ne pas travailler du tout à travailler au moins 30 heures par semaine, un changement de comportement que de nombreux chercheurs et décideurs n'estimaient pas possible. Le PAS a par conséquent fait nettement augmenter l'emploi ainsi que l'emploi à temps plein.

- **Le PAS a fait augmenter les gains.** Parce qu'il a entraîné un accroissement appréciable de l'emploi et que ses incitatifs récompensent directement le travail à temps plein seulement, le PAS a également eu pour effet de hausser sensiblement les gains. Sur la période de trois ans, le groupe programme a gagné environ 2 700 $ en moyenne de plus que le groupe témoin. Étant donné que cet impact englobe tous les membres du groupe programme, qu'elles aient ou non touché un versement de supplément, cela

signifie que le PAS a fait augmenter les gains d'environ 8 000 $ par personne qui a reçu le supplément.

- **Le PAS a réduit le recours à l'aide au revenu.** Les règlements du PAS ne permettaient pas à une personne de recevoir à la fois le supplément et les prestations d'aide au revenu au cours du même mois. C'est pourquoi les 35 pour cent de membres du groupe programme qui ont reçu le supplément à un moment quelconque ont également renoncé à l'aide au revenu à un moment quelconque. À son apogée, le programme à réduit le recours à l'aide sociale d'environ 15 points de pourcentage. Sur l'ensemble de la période de suivi de trois ans, le programme a réduit les prestations d'aide au revenu d'environ 2 500 $ par membre du groupe programme.
- **Le PAS a fait augmenter les paiements de transfert**. Lorsque les participantes ont renoncé à l'aide au revenu pour toucher plutôt le supplément, elles ont remplacé leurs prestations d'aide au revenu par des versements de supplément. Dans certains cas, ces personnes auraient cessé d'avoir recours à l'aide au revenu même sans y être incitées par l'offre de supplément. Autrement dit, le supplément leur a procuré des paiements de transfert substantiels qu'elles n'auraient pas reçus autrement. Pendant la période de suivi de trois ans, le groupe programme a reçu environ 5 000 $ en versements de supplément en moyenne, ce qui a plus que compensé la réduction de 2 500 $ des prestations d'aide au revenu.
- **Le PAS a réduit la pauvreté**. Étant donné qu'il a fait augmenter les gains *et* les paiements de transfert, le PAS a également eu pour effet d'accroître le revenu et de réduire considérablement la pauvreté. Durant les six mois précédant l'enquête de suivi après 36 mois, le programme a réduit de près de 9 points la proportion du groupe programme dont le revenu était inférieur au seuil de faible revenu de Statistique Canada.

RÉCEPTION DU SUPPLÉMENT

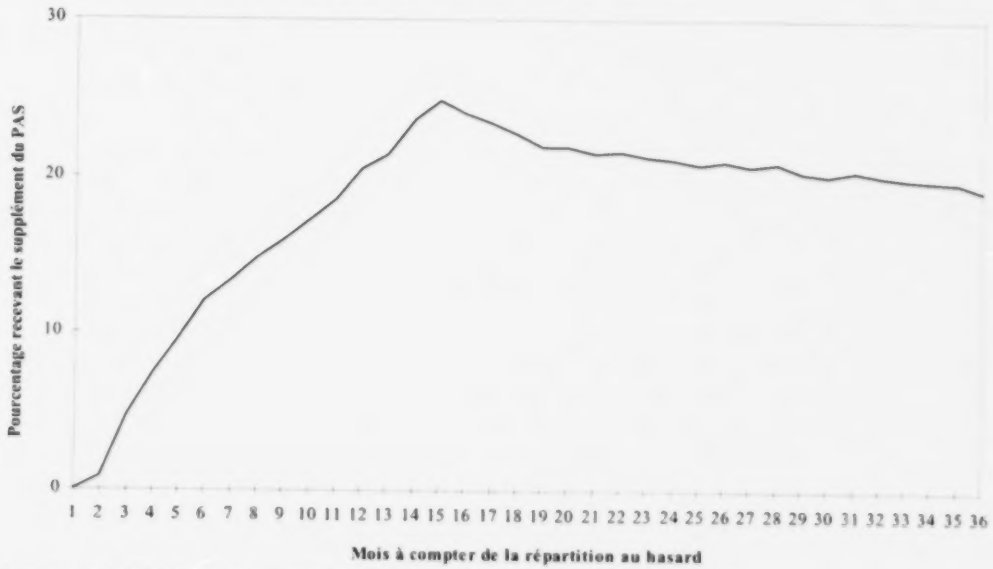
Le point central des impacts du PAS est la réception du supplément; le programme n'aurait pas pu avoir d'effet sur les comportements si personne n'avait accepté l'offre de supplément. La figure 2.1 montre la proportion du groupe programme qui a touché le supplément au cours de chaque mois et donne par conséquent un avant-goût de l'évolution des impacts du PAS avec le temps.

Selon cette figure, les versements de supplément ont augmenté rapidement au cours de la première année suivant la répartition au hasard, pour atteindre environ 25 pour cent du groupe programme vers le début de la deuxième année. Cette augmentation rapide reflète d'une part les règles relatives à la réception du supplément et la dynamique d'emploi continue des assistées sociales de longue date. Étant donné que les participantes devaient trouver un emploi à temps plein au cours de la première année pour avoir droit au supplément, elles étaient encouragées à se prévaloir rapidement du supplément. Toutefois, comme beaucoup n'avaient pas d'expérience de travail récente, il leur a fallu un certain temps pour trouver des emplois admissibles.

Certaines personnes qui ont commencé à toucher des versements de supplément au cours de la première année avaient déjà cessé d'en recevoir à la fin de la première année. Selon Lin

et coll. (1998), 35 pour cent des membres du groupe programme ont reçu le supplément à un moment quelconque durant la première année suivant la répartition au hasard. Ceci signifie que 10 pour cent du groupe programme, soit la différence entre les 35 pour cent qui ont reçu le supplément à un moment quelconque et les 25 pour cent qui le recevaient au début de la deuxième année, ont travaillé à temps plein et ont touché le supplément à un moment quelconque, mais avaient fini de recevoir le supplément avant la fin de la première année. Autrement dit, environ 10 pour cent du groupe programme avaient déjà perdu leur emploi à temps plein.[1] C'est pourquoi il est possible que la réception du supplément ait augmenté au cours de la deuxième et de la troisième années suivant la répartition au hasard, si les personnes qui ont perdu l'emploi à temps plein qui leur avait permis de se prévaloir du supplément ont recommencé à travailler à temps plein plus tard, et que d'autres prestataires du supplément ont réussi à demeurer employées à temps plein.

Figure 2.1 : Pourcentage du groupe programme touchant des versements de supplément du PAS, par mois à compter la répartition au hasard



Source : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu.

La figure 2.1 démontre que cela n'a pas été le cas. Du 15e mois à la fin de la troisième année, la proportion du groupe programme recevant le supplément a diminué graduellement à un peu moins de 20 pour cent. Cette diminution a été la plus rapide au cours de la première moitié de la deuxième année. Étant donné que de nombreuses personnes ont accepté des emplois à temps plein vers la fin de la première année afin de se prévaloir de l'offre de supplément, il est possible que beaucoup aient perdu leur emploi à temps plein rapidement. Il

[1] Il est possible que certaines membres du groupe programme aient continué à travailler à temps plein, mais qu'elles aient cessé de recevoir des versements de supplément. Les gains de certaines personnes pourraient avoir dépassé les gains cibles du programme, ce qui fait que leurs versements de supplément auraient été de zéro. D'autres pourraient avoir continué à travailler à temps plein à des emplois qui ne les rendaient pas admissibles aux versements de supplément parce qu'ils ne payaient pas le salaire minimum.

est également possible que certaines personnes aient accepté des emplois à temps plein uniquement pour avoir droit au supplément, avec l'intention de quitter ces emplois rapidement, mais en espérant pouvoir travailler à temps plein plus tard au cours de la période de suivi.

Compte tenu de la générosité de l'offre de supplément du PAS, il peut être surprenant de constater que seuls 35 pour cent des membres du groupe programme se sont prévalues du supplément. Les membres du groupe programme étaient-elles indifférentes envers le travail, ou leur a-t-il été impossible de se prévaloir de l'offre de supplément pour d'autres raisons? Selon Lin et coll. (1998), deux grandes raisons ont été invoquées pour ne pas se prévaloir de l'offre de supplément. D'abord, environ 40 pour cent des personnes qui n'ont jamais touché de versement de supplément se sont dites incapables de trouver un emploi à temps plein durant l'année ayant suivi la répartition au hasard. Trente pour cent ont éprouvé des problèmes physiques ou familiaux qui ont limité leur capacité de travailler. Seules quelques-unes ont déclaré qu'elles ne comprenaient pas l'offre de supplément, ne trouvaient pas que l'offre de supplément valait la peine de travailler à temps plein, ou estimaient que l'aide au revenu offrait une source de revenu plus sûre que le travail.

IMPACTS SUR L'EMPLOI, LES GAINS, LES SALAIRES ET LES HEURES DE TRAVAIL

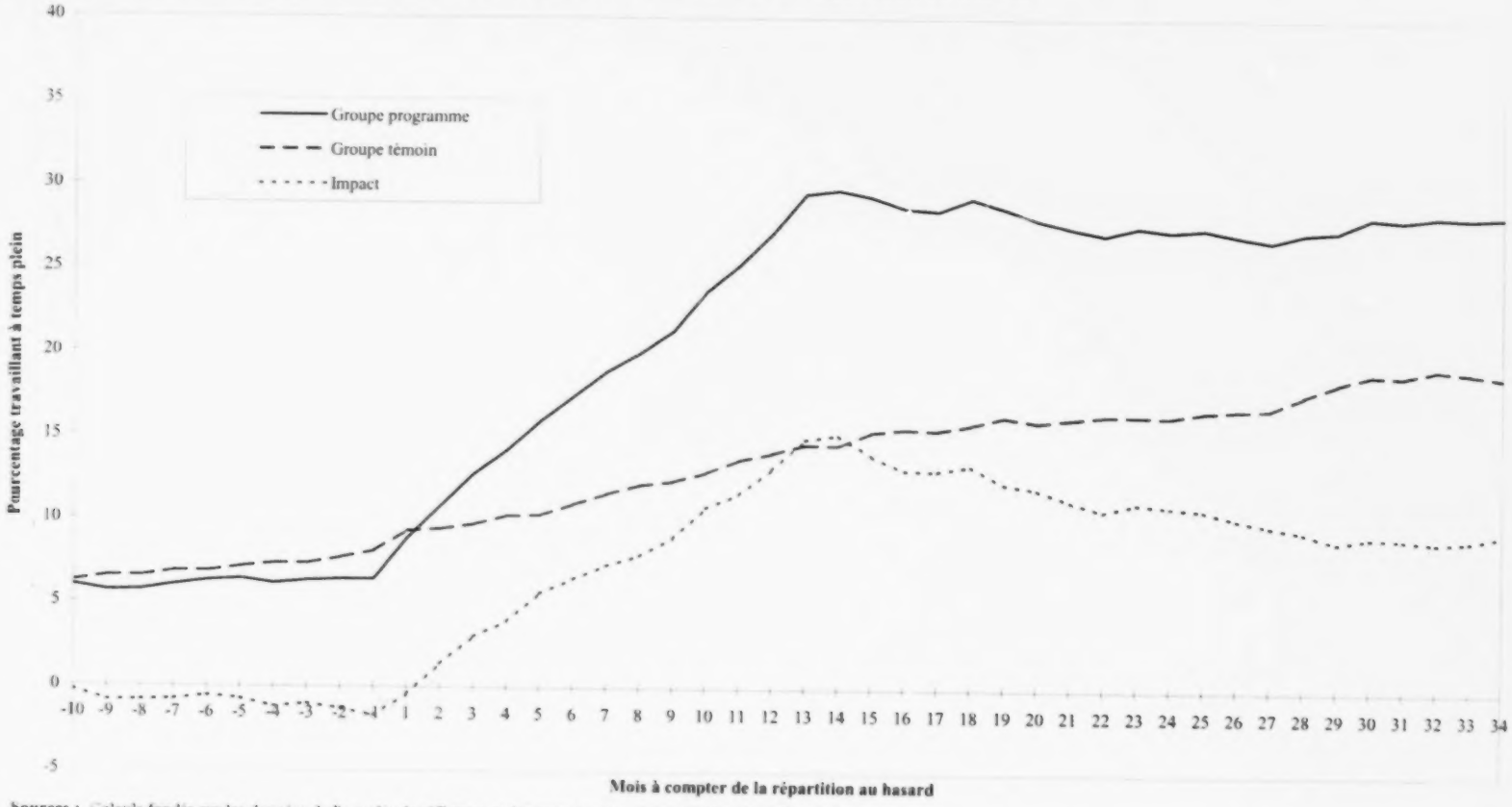
Emploi à temps plein

Bien que les membres du groupe programme aient touché des versements de supplément lorsqu'elles travaillaient à temps plein, le taux de réception du supplément ne révèle pas directement les effets du programme sur l'emploi à temps plein. Il est possible que toutes les personnes qui ont touché le supplément auraient travaillé à temps plein même sans l'offre de supplément. Si cela avait été le cas, des proportions égales des groupes programme et témoin auraient travaillé à temps plein, et l'impact du programme aurait été de zéro. Si par contre le programme avait persuadé des personnes à passer du travail à temps partiel au travail à temps plein, ou à passer de ne pas travailler à travailler à temps plein, le programme aurait eu pour effet d'augmenter l'emploi à temps plein.

La figure 2.2 révèle les effets du programme sur l'emploi à temps plein. Elle illustre la proportion des deux groupes de recherche qui travaillaient à temps plein à compter de dix mois avant la répartition au hasard, jusqu'à 34 mois après cette répartition.[2] En plus d'illustrer l'emploi à temps plein pour chaque groupe, la figure démontre l'impact du programme mesuré en termes de différence entre les résultats des deux groupes.

[2]Les données sur l'emploi proviennent de l'enquête de suivi après 36 mois. Toutefois, certaines personnes ont été interviewées dès le mois 35, de sorte que le dernier mois complet de données d'emploi est le mois 34. À l'exception du tableau 2.3, les résultats liés à l'emploi et aux gains dans le présent rapport représentent uniquement 34 mois.

Figure 2.2 : Pourcentage travaillant à temps plein, par mois, à compter de la répartition au hasard



Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Note : Il est à noter que les données sur les prestations d'aide au revenu et les versements du PAS portent sur 36 mois même si les renseignements sur l'emploi et les gains ne portent que sur 34 mois. La différence provient des différentes sources d'information. L'enquête, qui est la source de données sur l'emploi et les gains, ne contient que 34 mois de suivi pour tous les membres de l'échantillon, alors que les dossiers administratifs contiennent 36 mois de données pour tous les membres de l'échantillon.

Avant la répartition au hasard, moins de 10 pour cent de l'un ou l'autre groupe travaillaient à temps plein, mais les deux groupes avaient à peu près les mêmes possibilités de le faire. C'est là le résultat attendu dans une étude à répartition au hasard, et c'est une indication que la répartition au hasard a réellement produit des groupes témoin et programme aux caractéristiques initiales comparables. Ce résultat vient confirmer davantage que toute différence existant entre les deux groupes après la répartition au hasard est attribuable à l'offre de supplément du PAS.

Durant la première année suivant la répartition au hasard, l'emploi à temps plein a monté en flèche au sein du groupe programme, en partie en raison de l'offre de supplément. Au cours de cette période de 12 mois, l'emploi à temps plein a augmenté d'environ 5 pour cent pour atteindre environ 30 pour cent.[3] Par contraste, l'emploi à temps plein au sein du groupe témoin n'a augmenté que graduellement au cours de la première année, d'environ 5 pour cent au moment de la répartition au hasard à environ 10 à 15 pour cent à la fin de la première année. Ainsi, *l'impact* du programme sur l'emploi à temps plein, correspondant à la différence entre les résultats du groupe programme et ceux du groupe témoin, a augmenté de près de 15 points de pourcentage au cours de la première année. À la fin de la première année, le programme avait fait doubler l'emploi à temps plein.

Durant la deuxième moitié de la période de suivi, l'impact du programme sur l'emploi à temps plein a quelque peu diminué. Le taux d'emploi à temps plein du groupe témoin a continué à augmenter, passant d'environ 15 pour cent qu'il était à la fin de la première année à près de 20 pour cent à la fin de la troisième année. Par contraste, la proportion du groupe programme travaillant à temps plein est demeurée remarquablement stable durant cette période, de sorte que l'impact du programme est demeuré assez élevé, soit environ 10 points de pourcentage à la fin de la période de suivi.

Bien que l'impact du programme sur l'emploi à temps plein ait diminué avec le temps, cette diminution ne représente pas un échec du programme. En fait, on prévoyait que les règles régissant l'offre de supplément entraîneraient des impacts moindres au cours de la deuxième et de la troisième années après la répartition au hasard. La majorité des membres du groupe programme (65 pour cent) ne se sont pas prévalues des versements de supplément au cours de la première année et n'ont par conséquent pas touché de supplément. L'influence de cet incitatif en faveur de l'emploi à temps plein a donc cessé d'exister pour ce groupe, et il n'y a aucune raison de penser qu'elles auraient travaillé plus ou moins si elles avaient fait partie du groupe témoin. Vingt-cinq pour cent des membres du groupe programme ont touché des versements de supplément la première année et travaillaient toujours à temps plein au début de la deuxième année de suivi. Pour ce groupe, l'emploi à temps plein ne pouvait pas augmenter, et il est même susceptible d'avoir diminué si des membres perdaient leur emploi. En fait, l'augmentation graduelle de l'emploi chez le groupe témoin pourrait avoir éliminé l'impact du PAS à la fin de la troisième année. Le fait que cela ne se soit pas produit signifie que le programme a connu un succès soutenu; peu de programmes destinés à encourager les

[3] Bien que le supplément du PAS ait en général été versé aux membres du groupe programme qui avaient travaillé au moins 30 heures par semaine en moyenne durant un mois complet, pour les besoins du présent rapport, une personne était considérée comme ayant travaillé à temps plein si elle travaillait 30 heures ou plus pendant au moins une semaine pendant le mois.

assistés sociaux à travailler ont eu un impact de cette ampleur sur l'emploi à temps plein sur une période de trois ans.

La figure 2.3 démontre davantage l'impact du PAS sur l'emploi à temps plein. Cette figure illustre le taux d'emploi à temps plein pour les trois groupes : les membres du groupe programme qui ont touché un versement de supplément à un moment quelconque (groupe programme, prestataires), le reste du groupe programme (groupe programme, non-prestataires) et l'ensemble du groupe témoin. Même si la figure 2.2 a démontré que l'emploi à temps plein au sein du groupe programme était demeuré assez constant après le 15e mois, la figure 2.3 démontre que cette stabilité était le résultat de deux influences contradictoires. L'emploi à temps plein chez les personnes qui se sont prévalues du supplément a plafonné à environ 74,1 pour cent à la fin de la première année. Il a ensuite baissé au cours de la deuxième année à environ 62,2 pour cent, pour demeurer à ce niveau tout au long de la troisième année. Le reste du groupe programme (les personnes qui n'ont jamais touché de supplément) a vu son taux d'emploi à temps plein augmenter sur une période prolongée. Cette augmentation était attribuable aux mêmes causes que l'augmentation de l'emploi chez le groupe témoin.

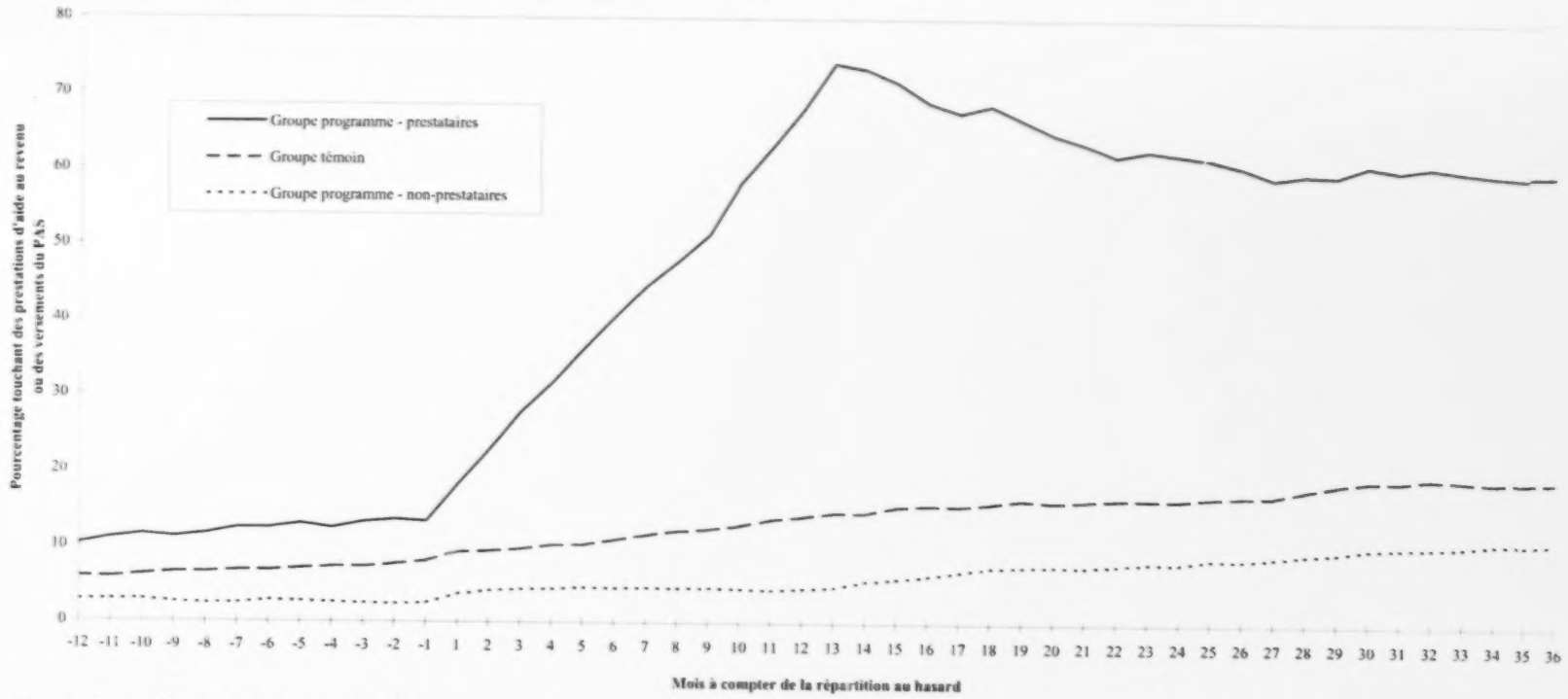
Recours à l'aide au revenu

Avec l'augmentation de l'emploi, le deuxième objectif principal du PAS consistait à réduire le recours à l'aide au revenu. La figure 2.4 illustre que le PAS a également atteint cet objectif. Comme la figure 2.2, cette figure démontre les résultats pour les deux groupes de recherche et l'impact du programme à partir d'environ un an avant la répartition au hasard jusqu'à 34 mois après cette répartition.

Il faut se rappeler que les candidates ont été sélectionnées pour participer à l'étude principale à un moment où elles avaient été prestataires de l'aide au revenu pendant au moins 12 mois sur 13. En fonction de ce critère de sélection, pratiquement toutes les membres de l'échantillon ont eu recours à l'aide au revenu au cours de chaque mois précédant la répartition au hasard. Étant donné que certaines personnes pouvaient avoir cessé de recevoir l'aide au revenu pendant un mois au cours de l'année précédant la répartition au hasard, la proportion de l'échantillon touchant des prestations d'aide au revenu est tout juste inférieure à 100 pour cent au cours de la plupart des mois précédant la répartition au hasard.

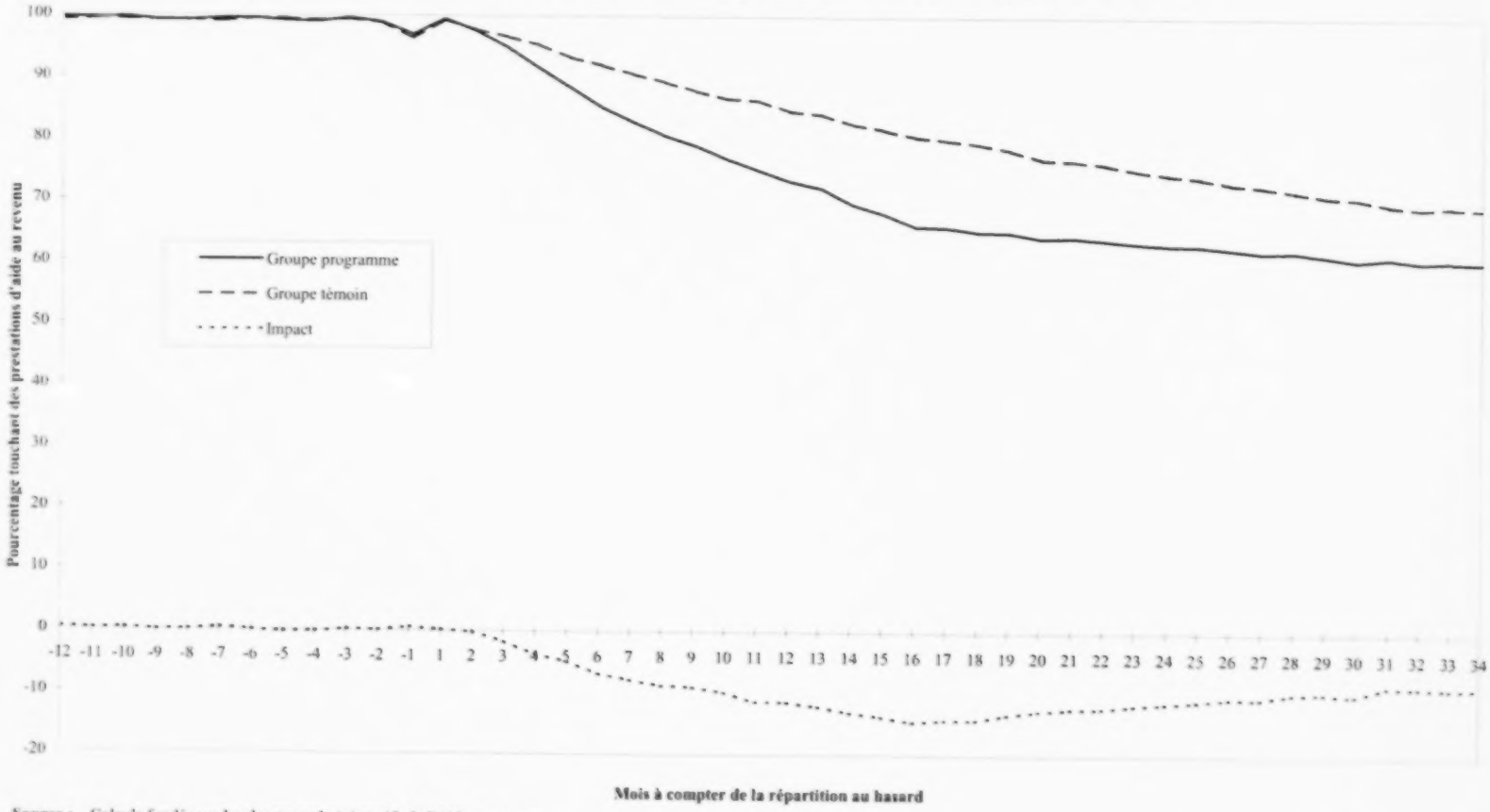
Les membres du groupe programme qui ont reçu le supplément ne pouvaient continuer à toucher également des prestations d'aide au revenu. Par conséquent, lorsque le taux de réception du supplément a augmenté au cours de l'année suivant la répartition au hasard, le recours à l'aide au revenu a chuté plus rapidement chez le groupe programme que chez le groupe témoin, et l'écart entre les deux groupes s'est creusé graduellement durant la première année suivant la répartition au hasard. Dès le début de la deuxième année, le programme avait réduit le recours à l'aide au revenu d'environ 15 points de pourcentage.

Figure 2.3 : Pourcentage du groupe programme – prestataires, du groupe témoin et du groupe programme – non-prestataires travaillant à temps plein, par mois, à compter de la répartition au hasard



Source : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu.

Figure 2.4 : Pourcentage touchant des prestations d'aide au revenu, par mois, à compter de la répartition au hasard



Source : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu.

Note : Il est à noter que les données sur les prestations d'aide au revenu et les versements du PAS portent sur 36 mois même si les renseignements sur l'emploi et les gains ne portent que sur 34 mois. La différence provient des différentes sources d'information. L'enquête, qui est la source de données sur l'emploi et les gains, ne contient que 34 mois de suivi pour tous les membres de l'échantillon, alors que les dossiers administratifs contiennent 36 mois de données pour tous les membres de l'échantillon.

En même temps que l'impact sur l'emploi à temps plein a diminué, toutefois, l'impact sur le recours à l'aide au revenu a également diminué quelque peu au cours de la deuxième et de la troisième années suivant la répartition au hasard. Avec le temps, le groupe témoin a continué à réduire son recours à l'aide au revenu. Pour le groupe programme, par contre, le recours à l'aide au revenu est demeuré plutôt stable après la première année suivant la répartition au hasard. Néanmoins, l'impact du programme sur le recours à l'aide au revenu est demeuré plutôt élevé au cours de la période de suivi, pour finir à environ 10 points de pourcentage.

Il est utile de comparer l'impact du programme sur le recours à l'aide au revenu à son impact sur l'emploi à temps plein. Bien que l'impact du programme sur l'emploi à temps plein ait plafonné à environ 15 points de pourcentage au début de la deuxième année suivant la répartition au hasard, l'impact sur le recours à l'aide au revenu a également atteint un sommet d'environ 15 points vers le début de la deuxième année. Lorsque l'impact du programme sur l'emploi à temps plein a diminué à moins de 10 points à la fin de la période de suivi, l'impact sur le recours à l'aide au revenu a également diminué à un peu moins de 10 points de pourcentage. Ainsi, l'impact du programme sur le recours à l'aide au revenu reflète son impact sur l'emploi à temps plein. C'est là une conséquence naturelle des règles du PAS, qui ne permettaient pas à une personne de toucher des prestations d'aide au revenu durant un mois où elle était admissible à un versement de supplément. Les personnes qui ont commencé à travailler à temps plein en raison du supplément sont donc les mêmes personnes qui ont cessé de toucher des prestations d'aide au revenu en raison du supplément.

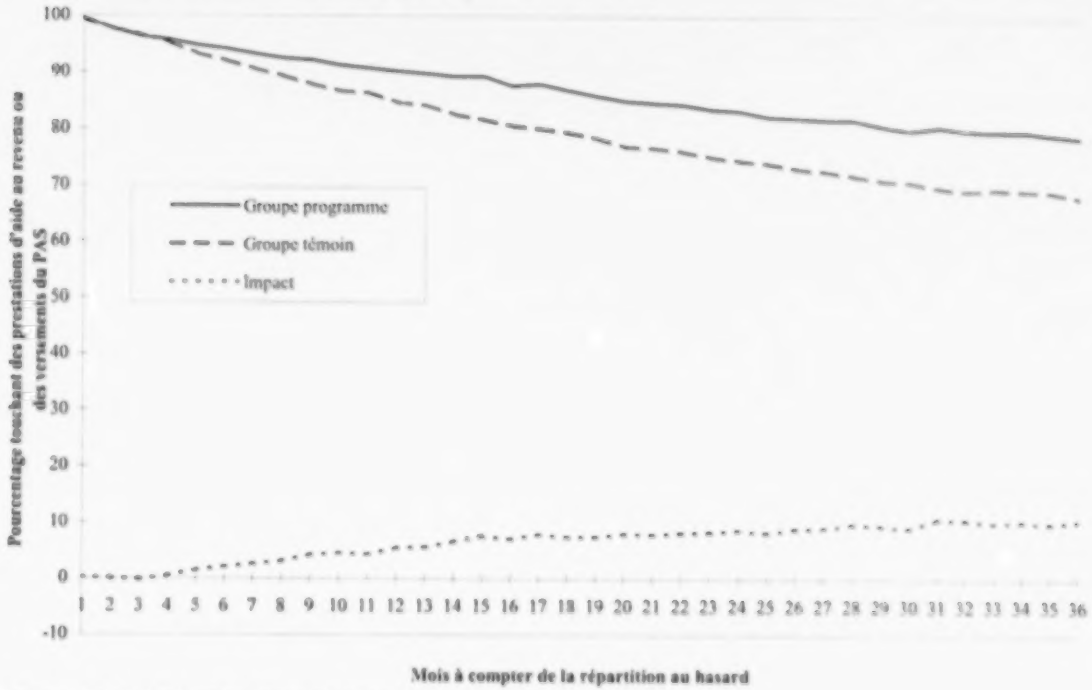
Réception de paiements de transfert de l'aide au revenu ou du PAS

En raison de la nature du programme, les impacts du PAS sur l'autosuffisance, grâce aux gains et à la réduction de la dépendance de l'assistance sociale, entraînent des coûts. Les personnes qui sont responsables de la hausse de l'emploi à temps plein et de la réduction du recours à l'aide sociale ont également touché des versements de supplément. Nombre de personnes qui ont reçu des versements de supplément l'ont fait parce qu'elles avaient modifié leur attitude à l'égard du travail. D'autres, cependant, ont touché des versements de supplément malgré le fait qu'elles auraient travaillé à temps plein et renoncé à l'aide au revenu sans l'offre de supplément.

La figure 2.5 présente une autre façon de voir l'augmentation des paiements de transfert résultant du PAS. Théoriquement, à un extrême, il est possible que toutes les personnes qui ont touché le supplément auraient renoncé à l'aide au revenu même si elles n'avaient pas reçu l'offre de supplément. Dans ce cas, le programme n'aurait pas réduit le recours à l'aide au revenu du tout, et l'augmentation du recours aux paiements de transfert serait égale au recours aux versements de supplément. La figure 2.4 a démontré que cet extrême ne s'était pas produit puisque le programme a réduit le recours à l'aide au revenu.

À l'autre extrême, il est possible que toutes les personnes qui ont touché le supplément auraient renoncé à l'aide au revenu *en raison* du supplément. Dans ce cas, la proportion du groupe programme ayant touché le supplément aurait été exactement égale à l'impact du programme sur le recours à l'aide au revenu, et l'impact du programme sur les paiements de transfert aurait été de zéro. La figure 2.5 indique que cet extrême ne s'est pas produit non plus.

Figure 2.5 : Pourcentage touchant des prestations d'aide au revenu ou des versements du PAS, par mois, à compter de la répartition au hasard



Source : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu.

Au cours de la première année suivant la répartition au hasard, la proportion du groupe témoin recevant des paiements de transfert (seulement l'aide au revenu pour ce groupe) a baissé graduellement, un résultat qui apparaît déjà à la figure 2.4 Au sein du groupe programme, toutefois, un certain nombre de personnes qui auraient renoncé à l'aide au revenu même sans l'offre de supplément avaient trouvé des emplois à temps plein et commencé à toucher les versements de supplément. Résultat : la proportion du groupe programme recevant soit des versements de supplément, soit des prestations d'aide au revenu, a diminué plus lentement que chez le groupe témoin, et le programme a eu pour effet d'accroître le nombre de personnes recevant des paiements de transfert.

Contrairement aux impacts du PAS sur l'emploi à temps plein et le recours à l'aide au revenu, l'impact du programme sur la réception de paiements de transfert n'a pas diminué avec le temps, mais a plutôt augmenté graduellement sur l'ensemble des 34 mois. Les raisons de cette augmentation sont simples, mais instructives. Comme l'indiquent les figures 2.2 et 2.4, les membres du groupe témoin ont graduellement commencé à travailler à temps plein et ont graduellement renoncé à l'aide au revenu. Bien que la plupart des membres du groupe témoin qui travaillaient à temps plein aient cessé de toucher des prestations d'aide au revenu à ce moment-là, la plupart des membres du groupe programme qui travaillaient à temps plein ont continué à toucher des versements de supplément. La réception de paiements de transfert a donc moins diminué chez le groupe programme que chez le groupe témoin, et le programme a fait augmenter la réception de paiements de transfert dans l'ensemble.

Cette augmentation du recours aux paiements de transfert est un effet inattendu d'un programme d'incitation financière tel que le PAS et n'est pas nécessairement une conséquence négative du programme. Pour ces familles, le supplément a augmenté le revenu et réduit la pauvreté. Si les parents ont dépensé cet argent supplémentaire pour acheter de la nourriture et d'autres choses essentielles ou ont amélioré leurs arrangements de garde, par exemple, les enfants de ces familles pourraient également avoir bénéficié d'une augmentation des paiements de transfert.[4]

Emploi, gains et paiements de transfert

Le tableau 2.1 résume les impacts moyens du SSP sur l'emploi, les gains et les paiements de transfert pour chacune des trois années de la période de suivi visée par ce rapport. En plus des résultats illustrés dans les figures précédentes, le tableau présente les résultats et les impacts sur l'emploi à temps partiel et l'emploi en général, sur les gains et sur les montants de prestations d'aide au revenu et de versements du PAS.[5] Pour chaque résultat, les deux premières colonnes illustrent les résultats moyens pour le groupe programme et le groupe témoin. La troisième colonne reflète l'impact du programme, correspondant là encore à la différence entre les résultats des deux groupes de recherche.

Le tableau 2.1 fournit également deux indicateurs de la précision statistique des impacts estimatifs. La présence d'un astérisque à côté d'un impact estimatif indique que l'estimation est *statistiquement significative,* ce qui signifie qu'elle est suffisamment importante pour être considérée comme une preuve de l'impact du programme. Les estimations d'impact qui ne sont pas suivies d'un astérisque ne sont pas statistiquement significatives et ne doivent pas être considérées comme des preuves de l'impact du programme, parce que de petites différences entre les résultats des groupes programme et témoin peuvent se produire même si le PAS n'a aucun impact. La dernière colonne du tableau indique l'*erreur type* entre parenthèses. L'erreur type, qui est l'équivalent de la « marge d'erreur » qui accompagne souvent les résultats des sondages d'opinion publique, est un indicateur de l'incertitude statistique reliée à l'estimations des impacts. On peut être certain à environ 95 pour cent que l'impact réel du PAS se trouve dans la fourchette définie par l'impact estimatif, plus ou moins deux erreurs types. Pour de plus amples détails sur l'interprétation de la signification statistique et des erreurs types, voir l'annexe A de Lin et coll., 1998.

---

[4]Il y a évidemment d'autres coûts liés au programme, par exemple les coûts de fonctionnement. Il y a également d'autres avantages, par exemple les impôts supplémentaires payés par les nouveaux travailleurs et les prestataires du supplément. Il n'est pas tenu compte de ces autres coûts et avantages pour le moment. Plus loin dans ce chapitre, on présente les impacts du PAS sur les charges sociales et l'impôt sur le revenu ainsi que les autres paiements de transfert.

[5]Les impacts du PAS par trimestre sont présentés dans l'annexe B pour chacune des mesures illustrées dans le tableau 2.1. L'annexe présente également les impacts du programme par province, bien que la plupart des impacts du programme aient été semblables dans les deux provinces.

Tableau 2.1 : Impacts du PAS sur l'emploi, les gains, l'aide au revenu et les paiements de transfert

Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Taux mensuel d'emploi à temps plein (%)[a]				
Année 1	18,0	11,4	6,6 ***	(0,8)
Année 2	28,5	15,8	12,7 ***	(1,0)
Année 3	27,7	18,1	9,6 ***	(1,1)
Taux mensuel d'emploi à temps partiel (%)				
Année 1	11,6	13,9	-2,3 ***	(0,8)
Année 2	11,6	14,6	-3,0 ***	(0,8)
Année 3	12,0	14,4	-2,4 ***	(0,8)
Taux d'emploi mensuel total (%)				
Année 1	29,7	25,3	4,4 ***	(1,1)
Année 2	40,1	30,4	9,8 ***	(1,2)
Année 3	39,7	32,5	7,2 ***	(1,2)
Gains moyens ($)				
Année 1	2 793	2 208	584 ***	(150)
Année 2	4 451	3 198	1 254 ***	(211)
Année 3	4 717	3 852	865 ***	(254)
Taux mensuel de réception d'aide au revenu (%)				
Année 1	85,4	91,7	-6,3 ***	(0,6)
Année 2	65,9	78,9	-12,9 ***	(1,1)
Année 3	61,3	70,7	-9,4 ***	(1,2)
Prestations d'aide au revenu moyennes ($)				
Année 1	9 075	9 503	-428 ***	(112)
Année 2	7 033	8 271	-1 238 ***	(143)
Année 3	6 207	7 113	-906 ***	(141)
Taux mensuel de réception d'aide au revenu ou du PAS (%)				
Année 1	94,0	91,7	2,4 ***	(0,5)
Année 2	86,5	78,9	7,6 ***	(0,9)
Année 3	80,5	70,7	9,8 ***	(1,0)
Paiements moyens d'aide au revenu ou du PAS ($)				
Année 1	10 209	9 503	706 ***	(103)
Année 2	9 344	8 271	1 073 ***	(126)
Année 3	8 180	7 113	1 066 ***	(129)
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**		

Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu, les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS, l'enquête de référence et les enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Notes : Les estimations pour chaque année, à l'exception des estimations de gains, représentent la moyenne des quatre estimations trimestrielles. Les gains mensuels moyens représentent les gains annuels totaux divisés par le nombre total de mois pour lesquels aucune donnée ne manque.

La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.

Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a] « Emploi à temps plein » est défini comme 30 heures de travail ou plus pendant au moins une semaine durant le mois.

Emploi

Le premier panneau du tableau 2.1 présente une autre version des impacts du programme sur l'emploi à temps plein, illustrant l'impact du programme sur le taux mensuel d'emploi à temps plein. Comme on l'a déjà vu à la figure 2.2, le programme a fait augmenter l'emploi à temps plein tout au long de la période de suivi. Durant la première année suivant la répartition au hasard, par exemple, 18,0 pour cent du groupe programme ont travaillé à temps plein au cours d'un mois moyen, comparativement à 11,4 pour cent du groupe témoin. Ainsi,

le PAS a fait augmenter l'emploi à temps plein de 6,6 points de pourcentage. Cet impact est statistiquement significatif au niveau de signification de un pour cent, comme l'indiquent les trois astérisques qui suivent l'impact estimatif.

Au cours de la troisième année du programme, l'impact sur l'emploi à temps plein est demeuré considérable. Étant donné que les membres du groupe témoin ont graduellement commencé à travailler à temps plein, elles ont travaillé à temps plein plus souvent durant la troisième année que durant la première année : 18,1 pour cent ont travaillé à temps plein au cours d'un mois moyen pendant la troisième année, comparativement à 11,4 pour cent durant la première année. Le groupe programme a également travaillé à temps plein plus souvent au cours de la troisième année toutefois, soit 27,7 pour cent en moyenne, comparativement à 16 pour cent au cours de la première année. Par conséquent, l'impact du programme sur l'emploi à temps plein mensuel a augmenté de la première année à la troisième année et était de 9,8 points de pourcentage au cours de la troisième année.

Le PAS peut faire augmenter l'emploi à temps plein de deux façons. Certaines personnes qui ont travaillé à temps plein en raison du supplément auraient travaillé à temps partiel seulement si cela n'avait été du supplément. De plus, étant donné que le supplément du PAS était versé uniquement aux personnes qui travaillaient à temps plein, le programme ne fournissait aucun incitatif direct pour les personnes travaillant à temps partiel. Par conséquent, l'impact du programme sur l'emploi à temps partiel offre une estimation du nombre de personnes qui se sont prévalues de l'offre de supplément en passant du travail à temps partiel au travail à temps plein.

Selon le deuxième panneau du tableau 2.1, le programme a réduit l'emploi à temps partiel beaucoup moins qu'il n'a augmenté l'emploi à temps plein. Durant la première année suivant la répartition au hasard, par exemple, 11,6 pour cent du groupe programme ont travaillé à temps partiel au cours d'un mois moyen, comparativement à 13,9 pour cent du groupe témoin. Le programme a donc réduit l'emploi à temps partiel de 2,3 points de pourcentage. De plus, ces chiffres étaient pratiquement identiques durant chacune des trois années de suivi. Ceci suppose que peu des personnes qui se sont prévalues de l'offre de supplément en allant travailler auraient travaillé à temps partiel s'il n'y avait pas eu de supplément.

Le PAS pourrait également avoir augmenté l'emploi à temps plein en persuadant les personnes qui n'auraient pas travaillé du tout d'aller travailler à temps plein. Le fait que le PAS a fait augmenter l'emploi à temps plein beaucoup plus qu'il n'a réduit l'emploi à temps partiel indique qu'il s'agit là de l'impact primaire du programme. Le troisième panneau du tableau 2.1 le confirme. Au cours de la troisième année de suivi, par exemple, le programme a fait augmenter l'emploi de 7,2 points de pourcentage, soit de 32,5 pour cent du groupe témoin à 39,7 pour cent du groupe programme.

Gains

Si le PAS a fait augmenter l'emploi et l'emploi à temps plein, il est logique de penser qu'il a également fait augmenter les gains. Le quatrième panneau du tableau 2.1 démontre que les gains ont augmenté au cours de chacune des trois années. La première année, à mesure que les participantes ont commencé à travailler à temps plein, le programme a fait augmenter les gains de 584 $ par membre de l'échantillon. La deuxième année, lorsque l'impact du programme sur l'emploi à temps plein a atteint son sommet, son impact sur les gains a

également atteint son maximum, soit 1 254 $ par membre de l'échantillon. Bien que l'impact sur les gains ait quelque peu diminué durant la troisième année, il est demeuré assez élevé, soit 865 $ par personne, ou environ 25 pour cent de plus chez le groupe programme que chez le groupe témoin.

Les gains annuels illustrés au tableau 2.1 peuvent sembler assez faibles. Pour le groupe témoin, par exemple, ils ne sont que d'environ 2 200 $ la première année. Bien qu'il soit vrai que les assistés sociales de longue date soient typiquement limitées à des emplois peu rémunérés, les niveaux de gains sont également faibles parce que le calcul des gains moyens comprend autant les personnes qui ont travaillé que celles qui n'ont pas travaillé. Au cours de la troisième année suivant la répartition au hasard, par exemple, les gains moyens des membres du groupe programme de 4 717 $ ont été accumulés par les 39,7 pour cent du groupe programme qui ont travaillé au cours d'un mois moyen. Ainsi, une membre moyenne du groupe programme qui a travaillé toute l'année a gagné environ 11 881 $ (4 717 $/0,397), un montant environ égal à ce qu'une personne gagnerait si elle travaillait à temps plein au salaire minimum.

Les gains moyens par personne additionnelle ayant travaillé, générés par le programme, présentent un autre calcul intéressant. Durant la première année, par exemple, le PAS a fait augmenter les gains de 584 $ par personne et l'emploi de 4,4 points de pourcentage. Pour chaque personne additionnelle ayant travaillé, par conséquent, le programme a fait augmenter les gains annuels de 13 273 $ (soit 584 $/0,044). Là encore, ceci correspond à peu près à une personne travaillant à temps plein au salaire minimum. Étant donné que l'augmentation de l'emploi à temps plein entraînée par le PAS provenait d'une augmentation de l'ensemble de l'emploi (plutôt que d'un mouvement du travail à temps partiel au travail à temps plein), les gains par personne additionnelle ayant travaillé sont demeurés assez constants tout au long de la période. Au cours de la troisième année, par exemple, le PAS a fait augmenter les gains de 805 $ par mois et l'emploi de 7,2 points de pourcentage, une augmentation des gains de plus de 12 014 $ par travailleur additionnel (865 $/0,072).

Paiements de transfert

La figure 2.4 démontre que le PAS a réduit le recours à l'aide au revenu. Le cinquième panneau du tableau 2.1 fournit des estimations précises de cet effet.[6] Le recours à l'aide au revenu durant la première année suivant la répartition au hasard révèle l'importance de la dépendance de ce groupe de l'assistance publique. Plus de 90 pour cent du groupe témoin ont touché des prestations d'aide au revenu au cours d'un mois moyen pour cette première année. Il est donc probable qu'un grand nombre de membres du groupe témoin ont continué à recevoir l'aide au revenu pendant toute l'année. Bien que le PAS ait largement réduit le recours à l'aide au revenu, les membres du groupe programme dépendaient beaucoup de ses prestations elles aussi. Environ 85 pour cent du groupe programme ont touché des prestations d'aide au revenu au cours d'un mois moyen durant l'année suivant la répartition au hasard.

---

[6]Il est à noter que les données sur les prestations d'aide au revenu et les versements du PAS portent sur 36 mois même si les renseignements sur l'emploi et les gains ne portent que sur 34 mois. La différence provient des différentes sources d'information. L'enquête, qui est la source de données sur l'emploi et les gains, ne contient que 34 mois de suivi pour tous les membres de l'échantillon, alors que les dossiers administratifs contiennent 36 mois de données pour tous les membres de l'échantillon.

Après la première année, une fois que les versements de supplément du PAS ont été mis en route, l'impact du programme sur le recours à l'aide au revenu a doublé au cours de la deuxième année et est demeuré appréciable durant la troisième année. De plus, la dépendance de l'aide au revenu a passablement diminué avec le temps chez les deux groupes. Durant la troisième année de suivi, 70,7 pour cent du groupe témoin ont touché des prestations d'aide au revenu au cours d'un mois moyen, comparativement à 61,3 pour cent du groupe programme, soit un impact de 9,4 points.

En plus de réduire le recours à l'aide au revenu, le PAS a également fait diminuer les montants reçus dans le cadre de ce programme. Durant la troisième année, les membres du groupe programme ont reçu environ 900 $ de moins en prestations d'aide au revenu que les membres du groupe témoin. Au cours de la période de suivi de trois ans, le programme a réduit les prestations d'aide au revenu de plus de 2 500 $ par personne (428 $ plus 1 238 $ plus 906 $).

Comme on l'a dit plus tôt, le PAS était structuré de façon telle qu'il était presque certain qu'il entraînerait une augmentation de la proportion de personnes recevant des paiements de transfert, que ce soit sous forme de prestations d'aide au revenu ou de versements de supplément du PAS. En réalité, comme l'illustre la figure 2.5, les impacts du programme sur la réception de paiements de transfert ont augmenté avec le temps, là encore presque exprès. L'avant-dernier panneau du tableau 2.1 fournit des estimations précises de cet effet. Au cours de la deuxième année suivant la répartition au hasard, lorsque le programme a atteint son impact maximum sur l'emploi à temps plein, il a également accru le taux mensuel de réception de paiements de transfert de près de 8 points de pourcentage. Durant la troisième année, après que l'impact du programme sur l'emploi a commencé à baisser, son impact sur le taux mensuel de réception de paiements de transfert a augmenté à près de 10 points de pourcentage.

Le dernier panneau du tableau illustre la mesure dans laquelle l'offre de supplément et l'impact grandissant sur le taux de réception de paiements de transfert se traduisent par des paiements de transfert plus élevés en prestations d'aide au revenu ou en versements de supplément du PAS. Chose plutôt étonnante, l'impact sur les paiements de transfert est resté plutôt stable au cours de la deuxième moitié de la période de suivi. Durant la deuxième année, les membres du groupe programme ont reçu environ 1 000 $ de plus en paiements de transfert que les membres du groupe témoin. La troisième année, l'impact du programme est demeuré d'environ 1 000 $ par année.

Salaires et heures de travail

L'un des risques des politiques d'incitation financière au travail est que certaines personnes qui auraient travaillé sans l'incitatif acceptent des emplois moins rémunérés en raison de l'incitatif. La rémunération inférieure de ces emplois peut être compensée par d'autres avantages, par exemple la proximité ou l'horaire. Même si ce n'est pas le cas, l'offre de supplément rend ce choix possible en augmentant le revenu pour ces personnes, même lorsqu'elles choisissent de gagner moins.

Si certaines personnes ont accepté des emplois moins rémunérateurs qu'elles ne l'auraient fait sans le supplément, ceci pourrait se traduire par une diminution du nombre de personnes travaillant à des emplois à rémunération élevée. Le rapport précédent de Lin et coll. (1998)

n'a constaté aucune preuve d'un tel effet 18 mois après la répartition au hasard, et le premier panneau du tableau 2.2 ne présente aucune preuve de cet effet trois ans après la répartition au hasard. À la place, près de 11 pour cent des membres des groupes programme et témoin ont occupé des emplois qui payaient au moins 3 $ de plus que le salaire minimum. Même s'il y avait une légère différence entre les deux groupes quant au nombre de personnes occupant des emplois à salaire relativement élevé, la différence n'était pas statistiquement significative.[7]

Tableau 2.2 : Impacts du PAS sur la distribution des salaires et des heures, 33e mois

Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Taux de rémunération horaire (% dans chaque catégorie)				
Ne travaillent pas	60,2	65,7	-5,5 ***	(1,4)
Rémunération non déclarée[a]	1,6	2,2	-0,6	(0,4)
Moins que le salaire minimum[b]	3,7	4,2	-0,5	(0,6)
Du minimum à 0,99 $ au-dessus du minimum	14,5	9,7	4,8 ***	(0,9)
1 $ à 1,99 $ au-dessus du minimum	5,9	4,1	1,8 ***	(0,6)
2 $ à 2,99 $ au-dessus du minimum	3,1	2,6	0,5	(0,5)
3 $ ou plus au-dessus du minimum	10,9	11,5	-0,6	(0,9)
Heures de travail par semaine (% dans chaque catégorie)				
Ne travaillent pas	60,2	65,7	-5,5 ***	(1,4)
Heures par semaine non déclarées[a]	0,6	0,8	-0,3	(0,2)
Moins de 30 heures	10,9	14,3	-3,4 ***	(0,9)
30 heures	5,4	2,1	3,4 ***	(0,5)
31 à 34 heures	2,6	1,1	1,6 ***	(0,4)
35 heures	4,6	2,3	2,3 ***	(0,5)
36 à 39 heures	3,6	2,7	0,9 *	(0,5)
40 heures	7,8	6,5	1,4 *	(0,7)
Plus de 40 heures	4,2	4,5	-0,4	(0,6)
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**		

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 36 mois.

Notes : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.

Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a]Les membres de l'échantillon dans cette catégorie ont travaillé durant le mois, mais n'ont pas fourni suffisamment d'information au sujet de leurs heures de travail ou de leurs gains pour que le résultat en question puisse être calculé.

[b]En Colombie-Britannique, le salaire minimum est passé de 5,50 $ l'heure du début de la période de répartition au hasard en novembre 1992 jusqu'en avril 1993, où il a augmenté à 6 $. En mars 1995, il a grimpé à 6,50 $, puis à nouveau en octobre 1995 à 7 $ l'heure. Au Nouveau-Brunswick, le salaire minimum était de 5 $ l'heure de 1992 à 1995. Il a augmenté à 5,25 $ en janvier 1996, et à 5,50 $ en juillet 1996.

Bien que rien n'indique que des personnes ont accepté des emplois moins rémunérés qu'elles ne l'auraient fait autrement, il y avait un risque que les personnes se prévalant des incitatifs du programme acceptent quand même des emplois à faible rémunération, soit parce qu'elles n'avaient pas les compétences nécessaires pour obtenir un salaire supérieur, soit parce qu'elles étaient prêtes à accepter un salaire faible pour pouvoir bénéficier du supplément. Après 18 mois, selon le rapport de Lin et coll., 1998, il semble en effet que tous les emplois

[7]Il demeure possible que certaines personnes qui auraient travaillé sans l'offre de supplément ont réduit leur salaire en raison du supplément, mais que d'autres personnes qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément ont trouvé des emplois à salaire relativement élevé. Le tableau 2.2 démontre uniquement que le second effet est aussi important que le premier.

additionnels générés par le PAS comportaient une rémunération différant de moins de 2 $ du salaire minimum, et plus du double d'emplois payaient un salaire différant de moins de 1 $ du minimum que d'emplois payant un salaire différant de 1 $ à 2 $ du minimum. Le tableau 2.2 indique que les choses n'ont pas beaucoup changé depuis. Des emplois supplémentaires attribuables au PAS au cours du 33^{e} mois, peu payaient plus de 2 $ au-dessus du salaire minimum. De plus, l'impact du programme sur l'emploi à des salaires différant de moins de 1 $ du salaire minimum (4,6 points de pourcentage) représente plus du double de l'impact sur l'emploi à des salaires différant de 1 $ à 2 $ du salaire minimum (1,9 point de pourcentage).

Un autre risque des politiques d'incitation financière au travail est que certaines personnes profitent de l'incitatif pour réduire leur effort de travail. Cette réaction est rendue possible par le revenu supplémentaire que procure le supplément. Une personne pourrait avoir travaillé moins, reçu le supplément et tout de même gagné plus en bout de ligne que si elle n'avait pas bénéficié du supplément. Le critère d'admissibilité de 30 heures de travail du PAS limitait la possibilité de réduire de beaucoup l'effort de travail. De plus, les participantes au PAS étaient motivées à travailler davantage, étant donné que les règles du programme leur permettait essentiellement de conserver la moitié des gains additionnels. Néanmoins, il demeure possible que des personnes qui auraient travaillé 40 heures par semaine sans le supplément aient travaillé 30 heures par semaine avec le supplément.

Le deuxième panneau du tableau 2.2 ne révèle pas de tel effet. Comme nous l'avons indiqué plus tôt, le programme a accru l'emploi d'un peu plus de 5 points de pourcentage (5,5 points au cours du 33^{e} mois) et a légèrement réduit l'emploi à temps partiel. Cette réduction de l'emploi à temps partiel est illustrée dans le tableau 2.2 par une réduction de 3,4 points de pourcentage dans la proportion de personnes travaillant moins de 30 heures par semaine. Lorsqu'on additionne l'augmentation de 5,5 points de l'emploi et la réduction de 3,4 points de l'emploi à temps partiel, on constate que le programme a fait augmenter l'emploi à temps plein de 8,9 points de pourcentage au cours du 33^{e} mois.

Si certaines personnes avaient réduit leur effort de travail, ceci se serait traduit par une diminution du nombre de personnes travaillant un grand nombre d'heures. Rien n'indique une telle diminution. Au lieu de cela, l'augmentation de 9 points de pourcentage de l'emploi à temps plein attribuable au programme est répartie dans les catégories d'emploi allant de 30 à 40 heures par semaine. Bien que les membres du groupe programme aient été légèrement moins susceptibles de travailler plus de 40 heures par semaine que les membres du groupe témoin, peu de membres de l'un ou l'autre groupe l'ont fait, et la différence entre les deux groupes n'est pas significativement différente de zéro.[8]

Autres paiements de transfert de fonds, revenu familial et pauvreté

Les gains, les prestations d'aide au revenu et les versements de supplément du PAS étaient les principales sources de revenu du groupe de recherche du PAS. Toutefois, ces revenus ne reflètent pas la situation financière complète des membres de l'échantillon, car ils ne comprennent pas le revenu des autres membres du ménage ou les revenus d'autres sources;

[8]La note de bas de page précédente sur la distribution des salaires vaut également pour la distribution des heures de travail. Malgré les indications du tableau 2.2, il demeure possible que certaines personnes aient réduit leur effort de travail de 40 heures par semaine à 30 heures par semaine et qu'encore plus de personnes aient augmenté leur effort en passant du temps partiel à 40 heures par semaine. Les résultats du tableau 2.2 ne peuvent ni confirmer ni réfuter cette possibilité.

en outre, ils ne reflètent pas les coûts des charges sociales et de l'impôt sur le revenu ni les prestations d'autres programmes de transfert de fonds du gouvernement. Le tableau 2.3 présente un portrait plus complet de la situation financière du ménage au cours des six mois précédant l'entrevue après 36 mois.

Les premières lignes du tableau 2.3 reprennent le même scénario : le PAS a accru les gains et les versements de supplément et a réduit les prestations d'aide au revenu à la fin de la troisième année de suivi. Durant cette période, en fait, les versements du PAS représentaient environ deux fois et demie l'impact du programme sur les gains et plus du double de l'impact sur les prestations d'aide au revenu.

Tableau 2.3 : Impacts du PAS sur le revenu mensuel et les paiements de transfert nets durant les six mois précédant l'entrevue de suivi après 36 mois

Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Sources de revenu individuel ($)				
Gains	406	348	58 **	(23)
Versements de supplément du PAS	156	0	156 ***	(6)
Prestations d'aide au revenu	506	573	-67 ***	(12)
Autres paiements de transfert[a]	239	236	4	(6)
Autre revenu non gagné[b]	80	93	-13 *	(8)
Impôt projeté et paiements de transfert nets ($)				
Impôt sur le revenu projeté[c]	94	61	33 ***	(8)
Paiements de transfert nets[d]	814	757	56 ***	(16)
Revenu individuel et familial total				
Revenu individuel total ($)	1 395	1 259	136 ***	(24)
Revenu individuel total net d'impôt ($)	1 301	1 198	103 ***	(17)
Revenu familial total ($)[e]	1 585	1 432	153 ***	(32)
Pourcentage dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu[f]	76,8	86,2	-9,4 ***	(1,2)
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 36 mois, les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS.

Notes : La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes. Ceci peut occasionner de légers écarts dans les totaux et les différences.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a]Comprend la prestation fiscale pour enfants, le crédit pour taxe sur les produits et services, les prestations d'assurance-emploi et les crédits d'impôt provinciaux.

[b]Comprend la pension alimentaire, la pension alimentaire pour enfants, les revenus obtenus de locataires ou de chambreurs et les autres revenus déclarés.

[c]Comprend les cotisations à l'assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada projetées retenues à la source ainsi que l'impôt sur le revenu projeté. Les prévisions de retenues à la source et d'impôt sur le revenu sont basées sur les barèmes d'imposition fédéraux et provinciaux ainsi que sur les données sur le revenu gagné et non gagné et les versements de supplément du PAS; l'impôt réellement payé par les membres de l'échantillon peut différer de ces projections.

[d]Comprend les versements du PAS, les prestations d'aide au revenu et autres paiements de transfert, mais non l'impôt sur le revenu.

[e]Le revenu familial représente la somme du revenu du membre de l'échantillon plus les gains provenant du travail de tout autre membre de la famille de cette personne.

[f]Calculs fondés sur la comparaison du revenu familial annualisé avec le seuil de faible revenu défini par Statistique Canada pour la localité du membre de l'échantillon et le nombre de personnes dans la famille.

Les autres paiements de transfert n'étaient pas visés par le PAS, mais ils pourraient avoir été indirectement touchés par le programme. Si les membres du groupe programme qui ont accepté l'offre de supplément en allant travailler ont perdu leur emploi par la suite, elles pourraient avoir fait appel au système d'assurance-emploi. Si leurs gains ont dépassé certains seuils, leurs paiements de prestation fiscale pour enfants et de crédit pour taxe sur les produits et services pourraient avoir été réduits. La quatrième ligne indique que cela ne s'est pas produit. D'autres paiements de transfert étaient semblables chez le groupe programme et chez le groupe témoin.

De même, les autres sources de revenus n'étaient pas visées par le programme, mais elles pourraient avoir été touchées. Si le programme a encouragé une mère de famille monoparentale à se marier avec le père de ses enfants, par exemple, cela pourrait avoir réduit les versements de pension alimentaire et de pension alimentaire pour enfants que celui-ci versait. En procurant un revenu additionnel, le programme pourrait avoir permis à certaines familles de joindre les deux bouts sans avoir besoin du revenu de chambreurs. Quelle que soit la raison, la dernière ligne du premier panneau du tableau 2.3 indique que le PAS a effectivement réduit les autres revenus gagnés de façon modeste.

Le panneau central du tableau 2.3 démontre les impacts du PAS sur les finances publiques. Lorsque les membres du groupe programme sont allées travailler et ont touché le supplément du PAS, le gouvernement en a absorbé le coût en payant la différence entre les versements de supplément et la réduction des prestations d'aide au revenu. En même temps, par contre, les gouvernements fédéral et provinciaux ont prélevé des impôts sur le revenu, et le gouvernement fédéral a prélevé des charges sociales et des cotisations à l'assurance-emploi. Selon le tableau, les gouvernements ont prélevé 33 $ de plus par mois en moyenne des membres du groupe programme que des membres du groupe témoin. Ainsi, les paiements de transfert supplémentaires provenant du supplément du PAS ont été partiellement compensés par une augmentation des recettes fiscales. Néanmoins, en bout de ligne, le gouvernement a dépensé 56 $ de plus par mois en moyenne sur les paiements de transfert plus élevés liés au PAS, pratiquement le même montant que l'augmentation de 55 $ par mois après 18 mois constatée dans le rapport de Lin et coll., 1998.

Le dernier panneau du tableau 2.3 résume les impacts du programme sur le revenu personnel et familial. Si l'on additionne l'augmentation des gains et les versements de supplément et qu'on en soustrait la réduction des prestations d'aide au revenu et des autres paiements de transfert, la membre moyenne du groupe programme avait un revenu mensuel de 136 $ de plus que la membre moyenne du groupe témoin. Après impôt, le revenu additionnel attribuable au PAS était légèrement inférieur, soit de 103 $ par mois.

Le PAS n'était pas destiné à avoir un effet direct sur le revenu des autres membres de la famille, mais il pourrait avoir eu un tel effet. Le revenu supplémentaire provenant du supplément pourrait avoir permis au conjoint de diminuer son effort de travail pour s'occuper des jeunes enfants, ou il pourrait avoir permis aux enfants adolescents d'arrêter de travailler et de se concentrer sur leurs études. Si le revenu supplémentaire a permis aux mères de famille monoparentale de l'échantillon de demeurer célibataires, il pourrait avoir réduit le revenu des autres membres du ménage en réduisant la présence d'autres membres dans le ménage. Le tableau 2.3 laisse supposer que tout effet de ce genre a été tout au plus modeste. Si l'on compare le revenu familial total au revenu individuel total, la famille moyenne du groupe programme a reçu 190 $ d'autres membres de la famille (1 585 $ moins 1 395 $). La famille

moyenne du groupe témoin a reçu un montant semblable, soit 173 $ (1 432 $ moins 1 259 $). Autrement dit, les gains des autres membres du ménage ont ajouté un peu moins de 200 $ par mois au revenu familial pour les deux groupes de recherche, et l'impact du programme sur le revenu familial, soit 153 $ par mois, a été semblable à son impact sur le revenu personnel.

Le taux de pauvreté chez les assistées sociales est extrêmement élevé. Il n'est donc pas étonnant que l'augmentation de 153 $ du revenu mensuel du ménage généré par le PAS ait eu pour effet de réduire considérablement le nombre de familles dont le revenu était en dessous du seuil de faible revenu (SFR) de Statistique Canada. Alors que 86,2 pour cent du groupe témoin avait un faible revenu au cours des six mois précédant l'entrevue après 36 mois, seuls 76,8 pour cent du groupe programme avaient un revenu faible, ce qui implique que le programme a réduit la pauvreté de 9,4 points de pourcentage.

Dépenses, difficultés financières, biens et dettes

Même si l'on s'attendait à ce que le PAS ait un impact immédiat sur certains résultats tels que l'emploi, le revenu et le recours à l'aide sociale, ses effets sur d'autres résultats pourraient avoir pris plus de temps à se manifester. Bénéficier d'un revenu supplémentaire chaque mois pendant trois ans pourrait avoir permis aux participantes de réduire considérablement leurs dettes ou encore d'épargner. Étant donné que les habitudes de dépense peuvent prendre un certain temps à se développer, les impacts du programme sur les dépenses de nourriture, de vêtements et de logement pouvaient être supérieures après trois ans qu'elles ne l'étaient après 18 mois. De même, il peut falloir beaucoup de temps et d'argent pour quitter un logement inadéquat ou pour réparer un toit qui coule, de sorte que les impacts sur les mesures de difficultés financières pourraient être plus importants sur une période de suivi plus longue.

Le tableau 2.4 illustre les impacts du PAS sur les dépenses, les difficultés financières, les biens et les dettes à la fin de la troisième année du programme. Le premier panneau du tableau indique que le programme a entraîné une augmentation des dépenses pour les choses essentielles telles que la nourriture, les vêtements, le logement et les frais de gardiennage. Si l'on additionne les impacts du PAS sur ces six catégories de dépenses, on constate que les membres du groupe programme ont dépensé 49 $ de plus par mois que les membres du groupe témoin sur ces articles. Si l'on considère que le programme a augmenté le revenu mensuel après impôt de seulement 103 $ en moyenne, ceci signifie que les membres du groupe programme ont consacré environ la moitié de leur revenu additionnel à ces six catégories.

Bien que le PAS ait fait augmenter les dépenses de nourriture et de logement, il a eu peu d'effets systématiques sur les difficultés financières. À l'appui de l'augmentation des dépenses de nourriture, moins de membres du groupe programme ont déclaré ne pas être en mesure d'acheter de la nourriture, même si plus de 30 pour cent des deux groupes ont déclaré éprouver cette difficulté. Situation qui pourrait refléter l'augmentation des dépenses de logement, les membres du groupe programme étaient également moins susceptibles de déclarer avoir des problèmes structuraux dans leur maison. D'autres mesures de difficultés financières n'ont pas été grandement touchées par le programme. En particulier, les membres du groupe programme n'étaient ni plus, ni moins susceptibles d'avoir eu de la difficulté à consulter un dentiste ou un médecin ou à obtenir des médicaments au cours des six mois précédant l'entrevue.

Tableau 2.4 : Impacts du PAS sur les dépenses, les difficultés financières, les biens et les dettes

Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Dépenses ($/mois)				
Nourriture	371	357	14 **	(6)
Repas au restaurant	52	45	6 ***	(2)
Vêtements pour les enfants	47	44	3 **	(1)
Vêtements pour soi	16	14	1 **	(1)
Services de gardiennage	32	21	11 ***	(2)
Loyer	449	435	14 **	(7)
Difficultés financières (%)				
Recours à une banque d'alimentation au cours des 3 derniers mois	17,8	18,8	-1,0	(1,1)
Impossibilité d'acheter de la nourriture	30,2	34,4	-4,2 ***	(1,3)
Gaz ou électricité coupés	2,5	2,1	0,4	(0,4)
Problèmes structuraux dans la maison	10,3	12,3	-2,0 **	(0,9)
Choses qui ne fonctionnent pas bien dans la maison	11,5	12,7	-1,2	(0,9)
Impossibilité d'aller chez le dentiste au cours des 6 derniers mois	26,4	26,9	-0,5	(1,3)
Impossibilité d'aller chez le médecin au cours des 6 derniers mois	6,5	6,7	-0,2	(0,7)
Impossibilité d'obtenir des médicaments au cours des 6 derniers mois	12,6	14,2	-1,6	(1,0)
Épargne				
Montant d'épargne ($)	484	511	-27	(138)
Épargne non déclarée (%)	5,9	6,6	-0,6	(0,7)
Aucune épargne (%)	32,5	34,3	-1,8	(1,3)
Épargne de 1 $ à 499 $ (%)	48,8	49,3	-0,4	(1,4)
Épargne de 500 $ et plus (%)	12,8	9,9	2,9 ***	(0,9)
Endettement				
Montant des dettes ($)	2 505	2 581	-76	(187)
Dettes non déclarées (%)	3,4	4,0	-0,7	(0,5)
Aucune dette (%)	48,3	48,7	-0,4	(1,4)
Dettes de 1 $ à 2 499 $ (%)	24,9	24,3	0,6	(1,2)
Dettes de 2 500 $ et plus (%)	23,4	23,0	0,4	(1,2)
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**		

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 36 mois.

Notes : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.

Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes.

Les dépenses de nourriture désignent l'argent dépensé à l'épicerie et au restaurant. Lors de l'entrevue après 36 mois, on a demandé aux membres de l'échantillon combien elles avaient dépensé en moyenne par semaine pour chacun de ces articles. Les dépenses de nourriture ont été converties en estimations mensuelles sur la base de 4,33 semaines par mois. Pour les autres articles, les questions précises de l'enquête de suivi après 36 mois étaient les suivantes. Dans le cas du recours à une banque d'alimentation : « Au cours des trois derniers mois, est-ce que vous ou des membres de votre famille avez fait appel à une banque d'alimentation pour obtenir de la nourriture pour votre ménage? » Pour les vêtements d'enfants : « Combien vous et votre famille dépensez-vous en moyenne par mois pour habiller les enfants? » Pour le loyer mensuel : « Combien payez-vous par mois de loyer ou d'hypothèque? (Ne pas inclure les subventions qui vous sont versées directement.) »

En plus d'accroître leurs dépenses en choses essentielles, les membres du groupe programme pourraient avoir utilisé leur revenu additionnel pour augmenter leur épargne ou rembourser leurs dettes. Les deux derniers panneaux du tableau 2.4 démontrent une légère indication quant à l'épargne, mais très peu au chapitre du remboursement des dettes. Bien que l'épargne moyenne pour les deux groupes de recherche ait été d'environ 500 $, le groupe programme était légèrement plus susceptible d'avoir des économies de plus de 500 $. Même

si le groupe programme était légèrement moins endetté que le groupe témoin, l'écart était mince et non statistiquement significatif.

Gardiennage

Au cours des dernières décennies, l'emploi chez les mères de jeunes enfants a sensiblement augmenté. Les enfants passent par conséquent beaucoup plus de temps sous les soins de personnes autres que leurs parents, et le marché des services de garde a également connu une croissance soutenue. Pour les assistées sociales de longue date, toutefois, le gardiennage peut présenter un obstacle important au travail. Parce qu'elles possèdent peu de compétences et ne peuvent obtenir des salaires élevés si elles travaillent, beaucoup de mères de famille monoparentale bénéficiant de l'assistance sociale auraient de la difficulté à trouver les moyens de payer pour le gardiennage. De plus, comme elles sont célibataires, la plupart ne peuvent se fier à leur conjoint ou à l'autre parent pour garder les enfants. Le fait qu'elles soient assistées sociales de longue date peut également indiquer qu'elles ne bénéficient d'aucune autre forme de gardiennage gratuit, par exemple par un parent proche ou un enfant plus âgé.

Les impacts du PAS sur le recours au gardiennage sont donc instructifs pour diverses raisons. Si les membres du groupe programme ne sont pas plus susceptibles d'avoir recours aux services de garde officiels que les membres du groupe témoin, ou si elles sont tout aussi susceptibles d'avoir recours au gardiennage gratuit que les membres du groupe témoin, ces constatations affaibliraient quelque peu l'argument qu'elles ne peuvent pas travailler parce qu'elles n'ont pas accès à des services de gardiennage gratuits. Par contre, si le PAS entraînait une augmentation appréciable du recours aux services de garde officiels, cette constatation pourrait signifier que les personnes sont dissuadées de travailler en raison du besoin de cette forme souvent très coûteuse de gardiennage (ou cela pourrait signifier que les membres du groupe programme utilisent leur revenu supplémentaire pour obtenir de meilleurs services de garde pour leurs enfants d'âge préscolaire plus âgés).

Les impacts du programme sur le gardiennage peuvent également fournir un aperçu des impacts du programme sur les enfants. Les soins à l'extérieur du foyer peuvent être plus appropriés pour les trois à cinq ans que pour les moins de trois ans (Lamb, 1998). Si ces enfants d'âge préscolaire plus âgés sont plus susceptibles d'être placés dans des services de garde chez le groupe programme que chez le groupe témoin, cet impact pourrait laisser entrevoir des effets positifs sur le développement cognitif, émotif et social de ces enfants. Si les bébés sont également plus susceptibles d'être placés dans des services de garde officiels, toutefois, ceci pourrait laisser présager des développements moins positifs pour ces enfants.

Arrangements de garde d'enfants

Le tableau 2.5 présente les impacts du PAS sur les arrangements de garde utilisés pour le plus jeune enfant de chaque famille. À l'entrevue après 36 mois, on a demandé aux mères si elles avaient eu recours à des services de garde officiels ou non officiels au cours des 18 mois précédant l'entrevue. Le tableau 2.5 présente donc des mesures extrêmement sommaires des effets du programme sur le recours au gardiennage, puisqu'il ne fait pas la différence entre le recours au gardiennage durant toute la période de 18 mois et le recours à ces services au cours d'un seul mois.

Tableau 2.5 : Impacts du PAS sur le recours au gardiennage et les frais de garde

Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Type de services de garde utilisés (%)				
Tous types de services de garde	33,8	31,3	2,5 *	(1,3)
Services de garde officiels	12,3	11,5	0,8	(0,9)
Services de garde non officiels	25,8	23,5	2,3 *	(1,2)
Importance du recours au services de garde				
Nombre d'arrangements	0,49	0,45	0,04 *	(0,0)
Plus de deux arrangements différents (%)	3,0	2,7	0,2	(0,5)
Moyenne d'heures par semaine au cours du dernier mois	8,5	6,8	1,7 ***	(0,5)
Stabilité des services de garde (%)				
Deux changements ou plus au cours des 6 derniers mois	2,7	1,7	1,0 **	(0,4)
Problèmes avec les services de garde au cours des 6 derniers mois	17,4	15,3	2,1 **	(1,1)
Frais de garde				
Coût subventionné par le gouvernement (%)	14,6	16,6	-2,1 **	(1,0)
Coût mensuel à part la subvention ($)	32	21	11 ***	(2)
Recours au gardiennage selon l'âge du plus jeune enfant au moment de la répartition au hasard				
Plus jeune enfant âgé de 0 à 2 ans				
Tous types de services de garde (%)	54,4	48,9	5,5 **	(2,6)
Services de garde officiels (%)	23,2	21,3	1,9	(2,2)
Services de garde non officiels (%)	39,7	34,6	5,1 **	(2,5)
Coût mensuel à part la subvention ($)	96	74	22 **	(10)
Plus jeune enfant âgé de 3 à 5 ans				
Tous types de services de garde (%)	45,7	39,9	5,8 **	(2,9)
Services de garde officiels (%)	16,0	15,0	1,0	(2,1)
Services de garde non officiels (%)	36,7	31,2	5,5 **	(2,8)
Coût mensuel à part la subvention ($)	104	66	38 ***	(11)
Plus jeune enfant âgé de 6 à 11 ans				
Tous types de services de garde (%)	24,3	24,4	-0,1	(2,4)
Services de garde officiels (%)	5,8	4,6	1,2	(1,2)
Services de garde non officiels (%)	19,1	20,1	-1,0	(2,2)
Coût mensuel à part la subvention ($)	68	50	18	(12)
Plus jeune enfant âgé de 12 ans ou plus				
Tous types de services de garde (%)	1,7	1,5	0,1	(0,8)
Services de garde officiels (%)	0,2	0,7	-0,5	(0,4)
Services de garde non officiels (%)	1,2	0,7	0,6	(0,6)
Coût mensuel à part la subvention ($)	68	70	-2	(76)
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**		

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 36 mois.

Notes : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.

Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a]Les tailles des échantillons pour chaque sous-groupe selon la catégorie d'âge du plus jeune enfant au moment de la répartition au hasard sont les suivantes : plus jeune enfant âgé de 0 à 2 ans, groupe programme – 726, groupe témoin – 769; plus jeune enfant âgé de 3 à 5 ans, groupe programme – 608, groupe témoin – 574; plus jeune enfant âgé de 6 à 11 ans, groupe programme – 654, groupe témoin – 627; plus jeune enfant âgé de 12 ans et plus, groupe programme – 484, groupe témoin – 453.

Selon le tableau 2.5, les familles du groupe programme étaient plus susceptibles de recourir à des services de garde quelconques que ne l'étaient les familles du groupe témoin. Cependant, la différence dans le recours au gardiennage était plutôt faible comparé à l'impact du programme sur l'emploi. Il est possible que les enfants du groupe programme aient bénéficié de services de gardiennage au cours d'un nombre de mois beaucoup supérieur à celui des enfants du groupe témoin, mais ceci est impossible à déterminer à partir de l'entrevue. Il est également possible qu'un nombre considérable de mères aient eu régulièrement recours au gardiennage même si elles ne travaillaient pas.[9]

Chez les deux groupes de recherche, le recours aux services de garde non officiels était beaucoup plus répandu que le recours aux services de garde officiels. Ceci n'est pas étonnant, car les services de garde officiels sont habituellement plus coûteux que les services de garde non officiels. Ainsi, la plus grande partie de l'impact du programme sur le recours au gardiennage provient de l'augmentation de l'utilisation des services non officiels. Étant donné que les services de garde non officiels englobent une grande variété de formes de gardiennage, y compris ceux fournis par un parent, une voisine venant à la maison ou une garderie familiale à l'extérieur du foyer, il est difficile de savoir comment interpréter l'augmentation du recours aux services de garde non officiels et l'impact général du programme sur les services de garde non officiels.

Nombre et stabilité des arrangements de garde d'enfants

En plus de faire augmenter le recours aux services de garde, le PAS a eu pour effet d'accroître le nombre de dispensateurs utilisés et l'instabilité des services de garde. Ces deux facteurs sont souvent considérés comme étant nuisibles pour le développement de l'enfant, à moins que, par exemple, la mère change de dispensateur lorsqu'une place se libère dans un centre convoité. Durant les 18 mois précédant l'entrevue, les membres du groupe programme ont eu recours à légèrement plus d'arrangements pour leur plus jeune enfant que les membres du groupe témoin.

Le plus préoccupant pourrait être la différence dans les changements récents et fréquents de dispensateurs. En particulier, le programme a fait augmenter de plus de 50 pour cent la proportion de familles qui ont changé de dispensateur deux fois ou plus au cours des six derniers mois. Heureusement, peu de familles dans l'un ou l'autre groupe de recherche ont connu une telle instabilité de leurs services de garde. Ce qui pourrait être plus inquiétant, c'est le fait que près d'une famille sur six indique avoir éprouvé des difficultés avec ses arrangements de garde d'enfants au cours des six mois précédant l'entrevue, et que le programme a fait augmenter la proportion des familles éprouvant de tels problèmes.

Frais de garde

En plus de faire augmenter le recours au gardiennage, le PAS a eu pour effet d'accroître les montants consacrés aux frais de garde par les familles. Durant le mois précédant l'entrevue après 36 mois, les mères du groupe programme ont dépensé en moyenne 32 $ en frais de garde, comparativement à 21 $ pour les mères du groupe témoin. En même temps, les

---

[9]Michalopoulos et Robins (à venir) indiquent que plus de 40 pour cent des femmes mariées qui ont des enfants âgés de moins de 5 ans ont fait garder leur plus jeune enfant par quelqu'un d'autre qu'un parent même lorsqu'elles ne travaillaient pas.

mères du groupe programme étaient moins susceptibles de bénéficier d'une subvention gouvernementale au titre des services de garderie. Ces tendances ne sont pas étonnantes. Plusieurs subventions au titre des services de garderie sont offertes uniquement aux familles à faible revenu, et le PAS a substantiellement haussé le revenu d'un grand nombre de familles du groupe programme. De plus, les familles du groupe programme pouvaient utiliser leur revenu supplémentaire pour obtenir des services de gardiennage de type différent qui ne sont pas subventionnés par le gouvernement.

Arrangements de garde selon l'âge du plus jeune enfant au moment de la répartition au hasard

Les arrangements de garde d'enfants décrits dans le premier panneau du tableau 2.5 risquent de masquer des différences importantes. Les enfants d'âge scolaire sont moins susceptibles d'avoir besoin d'être gardés que les enfants d'âge préscolaire, et les adolescents peuvent probablement rester seuls après l'école. Bien que les services de garde officiels soient souvent considérés comme étant les plus appropriés pour les enfants âgés de 3 à 5 ans, les services non officiels peuvent fournir un environnement plus stimulant pour les bébés.

Le reste du tableau 2.5 présente les impacts du programme sur les arrangements de garde pour des enfants de quatre groupes d'âge. Afin de préserver la nature expérimentale de la comparaison, les quatre groupes d'âge ont été définis sur la base de l'âge du plus jeune enfant au moment de la répartition au hasard. Si une famille avait eu d'autres enfants après la répartition au hasard, par conséquent, le plus jeune enfant de la famille pouvait être dans un groupe d'âge différent de celui indiqué dans le tableau. Même si une famille n'avait pas eu d'autre enfant, le plus jeune enfant aurait eu trois ans de plus au moment de l'entrevue après 36 mois qu'au moment de la répartition au hasard. Ainsi, les réponses pour un enfant né juste avant la répartition au hasard représentent les arrangements de garde utilisés pour cet enfant lorsqu'il était âgé de 18 à 36 mois. De même, les réponses pour un enfant qui avait trois ans au moment de la répartition au hasard représentent les arrangements de garde lorsque l'enfant était âgé de 4 à 5 ans.

Comme on s'y attendait, le programme a principalement touché les arrangements de garde des enfants âgés de moins de six ans au moment de la répartition au hasard, et presque aucune famille dont le plus jeune enfant était adolescent au moment de la répartition au hasard n'a eu recours au gardiennage. Ce qu'on attendait moins, c'est la similitude des impacts du programme sur le recours aux services de garde officiels et non officiels pour le groupe d'âge le plus jeune et le groupe d'âge suivant. Dans les deux cas, environ 5 pour cent d'enfants de plus du groupe programme que du groupe témoin ont été placés dans des services de garde non officiels. Par contre, le programme a eu peu d'impact sur le recours aux services de garde officiels pour les enfants de l'un ou l'autre groupe d'âge.

IMPACTS PAR SOUS-GROUPE

Au moment du suivi après 18 mois, le PAS avait eu des impacts remarquablement similaires sur l'emploi à temps plein et le recours à l'aide au revenu pour une vaste gamme de sous-groupes. Ses impacts au Nouveau-Brunswick étaient à peu près les mêmes que ceux en Colombie-Britannique. Sur le plan des études secondaires, les impacts sur les diplômées étaient environ les mêmes que sur les décrocheuses. Les impacts sur les personnes travaillant

au moment de la répartition au hasard étaient analogues à ceux sur les personnes qui ne travaillaient pas à ce moment-là. Cette section se penche sur les impacts continus du programme sur plusieurs séries de sous-groupes : selon l'âge du plus jeune enfant, selon si la membre de l'échantillon avait terminé ses études secondaires, selon la situation d'emploi, selon le recours préalable à l'aide au revenu, et selon les incapacités physiques, tous mesurés au moment de la répartition au hasard.

Le tableau 2.6 présente les impacts du programme par sous-groupes pour deux résultats, soit le total des mois de travail à temps plein à compter de la répartition au hasard et le revenu cumulatif provenant des gains, de l'aide au revenu et des versements de supplément du PAS à compter de la répartition au hasard. Comme c'était le cas au moment du suivi après 18 mois, les impacts sur l'emploi à temps plein étaient semblables pour les différents sous-groupes. La variation la plus importante se trouve dans la situation d'emploi au moment de la répartition au hasard. Par exemple, le programme a eu un impact relativement restreint sur l'emploi à temps plein chez les personnes qui travaillaient déjà à temps plein au moment de la répartition au hasard (2,7 mois). Ceci n'est pas étonnant puisque ce groupe était capable de trouver du travail à temps plein même sans l'offre de supplément. Parce qu'il est plus facile de passer du travail à temps partiel au travail à temps plein que de passer de ne pas travailler à travailler à temps plein, l'impact le plus marqué du programme sur l'emploi à temps plein a été ressenti par les personnes travaillant à temps partiel au moment de la répartition au hasard (4,6 mois), et son impact a été presque aussi grand pour les personnes qui cherchaient du travail au départ (4,1 mois). Ceci indique que le programme a nettement modifié le comportement des personnes qui étaient prédisposées en faveur du travail, mais qui n'avaient pas encore trouvé d'emploi à temps plein.

Les impacts au sein des quatre sous-groupes étaient suffisamment proches les uns des autres, toutefois, pour que les différences soient attribuables au hasard. En fait, pour tous les sous-groupes apparaissant au tableau 2.5, les différences dans les impacts sur l'emploi à temps plein étaient suffisamment minimes pour être attribuables au hasard.

En dépit de l'impact semblable sur l'emploi à temps plein dans tous les sous-groupes, le programme a eu pour effet d'accroître sensiblement le revenu pour certains groupes, mais seulement modestement pour d'autres. Cette constatation reflète la mesure dans laquelle les membres d'un sous-groupe ont reçu des versements de supplément, étant donné que le supplément était une source de revenu importante pour ces familles. Ceci est particulièrement évident pour les personnes qui travaillaient à temps plein au moment de la répartition au hasard. Bien que le programme ait eu un faible impact sur l'emploi à temps plein au sein de ce groupe, la membre du groupe programme moyenne de ce sous-groupe a travaillé à temps plein au cours de 22,7 des 34 mois suivant la répartition au hasard, et près de la moitié du sous-groupe a reçu au moins un versement de supplément.

Étant donné que le groupe travaillait fréquemment à temps plein et touchait fréquemment un revenu supplémentaire provenant du supplément, le PAS a eu l'effet le plus marqué sur le revenu de ce groupe, soit plus de 9 000 $ par année. Par contraste, seuls 13,5 pour cent des personnes qui ne travaillaient pas ou qui cherchaient du travail au moment de la répartition au hasard ont reçu un versement de supplément à un moment quelconque, et les membres du groupe programme ont travaillé à temps plein pendant seulement 5,6 mois en moyenne. Ainsi, le programme a entraîné une augmentation plus modeste du revenu de ce groupe, soit seulement 3 971 $ par membre du groupe programme.

Tableau 2.6 : Impacts du PAS sur le nombre de mois d'emploi à temps plein et le revenu cumulatif, par sous-groupe

Sous-groupe	Taille de l'échantillon	Taux de réception du supplément (%)	Total de l'emploi à temps plein (mois)			Revenu cumulatif ($)		
			Groupe témoin	Différence (impact)		Groupe témoin	Différence (impact)	
Âge du plus jeune enfant au moment de la répartition au hasard					n.s.			n.s.
Plus jeune enfant âgé de 0 à 2 ans	1 381	18,0	4,4	3,5 ***		32 087	4 935 ***	
Plus jeune enfant âgé de 3 à 11 ans	2 193	20,6	5,4	3,2 ***		32 712	5 258 ***	
Plus jeune enfant âgé de 12 à 15 ans	510	20,8	5,3	3,4 ***		31 645	5 533 ***	
Plus jeune enfant âgé de 16 ans ou plus	335	24,0	6,1	2,0 *		28 184	4 929 **	
Diplôme d'études secondaires ou l'équivalent					n.s.			††
Oui	2 016	26,1	7,2	3,1 ***		33 206	6 179 ***	
Non	2 459	14,7	3,3	3,3 ***		31 021	4 303 ***	
Statut d'emploi au moment de la répartition au hasard					n.s.			†††
Temps plein	271	45,6	20,0	2,7 **		41 943	9 204 ***	
Temps partiel	496	33,2	7,7	4,6 ***		36 803	8 036 ***	
Sans emploi, en cherchent un	997	22,6	5,1	4,1 ***		31 231	6 386 ***	
Sans emploi, n'en cherchent pas	2 691	13,5	2,6	3,0 ***		30 361	3 971 ***	
Réception d'aide au revenu au cours des 3 dernières années					n.s.			††
10 à 23 mois	1 056	23,0	6,4	3,0 ***		32 459	6 585 ***	
24 à 35 mois	1 497	21,5	5,5	3,6 ***		32 166	6 025 ***	
36 mois	1 924	17,5	3,9	3,3 ***		31 541	4 000 ***	
État physique limitant les activités					n.s.			††
Oui	1 130	15,3	3,3	2,9 ***		31 061	3 315 ***	
Non	3 343	21,7	5,7	3,4 ***		32 296	5 846 ***	

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence, les données des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois, les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS.

Notes : Les sous-groupes sont définis en fonction des caractéristiques au moment de la répartition au hasard. Les personnes qui ont répondu « ne sais pas » à une question donnée qui contribuait à définir un sous-groupe ont été exclues de l'analyse de ce sous-groupe.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Des tests f ont été appliqués aux différences dans les impacts estimatifs au sein des sous-groupes. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : † = 10 %; †† = 5 %; ††† = 1 %. L'abréviation n.s. indique que la différence de l'impact entre les sous-groupes n'est pas statistiquement significative.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

Les impacts sur le revenu ont été relativement importants pour les autres groupes qui étaient les plus susceptibles de travailler à temps plein et les plus susceptibles de recevoir le supplément, et ces sous-groupes ont eu tendance à être des groupes de personnes plus « prêtes pour le marché du travail ». Les diplômées du secondaire ont augmenté leur revenu de plus de 6 000 $ au cours de la période de suivi grâce au supplément. Les membres de l'échantillon qui travaillaient à temps partiel au moment de la répartition au hasard ont vu leur revenu augmenter de plus de 8 000 $ grâce au PAS. Les personnes qui bénéficiaient de l'aide au revenu depuis moins de 3 ans ont connu des hausses de revenu de plus de 6 000 $, et celles qui n'ont pas déclaré de limite physique ont enregistré des augmentations de gains de près de 6 000 $.

Chapitre 3 :
Le PAS aura-t-il des effets à plus long terme? Impacts du programme sur la stabilité d'emploi, la croissance des salaires, l'état civil et les attitudes

Le succès du PAS peut être examiné de différents points de vue. Pour l'assistée sociale de longue date qui s'est prévalue de l'offre de supplément financier, le programme est déjà un succès; il a augmenté son revenu, réduit son niveau de pauvreté et allégé ses difficultés financières. Pour les citoyens intéressés à combattre la pauvreté, le programme a également été une réussite au cours des trois premières années de fonctionnement. Cependant, si l'objectif du PAS est de réduire le recours aux services sociaux à long terme, son succès ne pourra pas être évalué tant que toutes les membres du groupe programme n'auront pas épuisé leur admissibilité aux versements de supplément. Ceci ne se produira pas avant environ quatre ans après la répartition au hasard; le prochain rapport de cette série sur l'expérience des prestataires se penchera entre autres sur cette question. Le présent chapitre tente de prédire ce qui arrivera en fonction de quatre facteurs pouvant être liés à la modification des comportements à plus long terme, soit la stabilité d'emploi, la croissance des salaires, l'état civil et les attitudes envers le travail et l'aide sociale.

Le meilleur moyen d'avoir un emploi demain est de conserver celui que l'on a aujourd'hui. Cela ne nécessite aucune recherche et il n'y a aucun stress face à l'inconnu d'un nouvel emploi. Néanmoins, les seuls emplois que de nombreuses travailleuses non spécialisées réussissent à trouver ne sont que temporaires. Ces travailleuses sont habituellement les premières à être mises à pied en période de récession ou lorsque l'entreprise qui les emploie éprouve des difficultés financières; elles sont plus susceptibles que les autres travailleuses d'être engagées pour répondre à des besoins temporaires. Par conséquent, la capacité du PAS d'encourager les assistées sociales de longue date à accepter des emplois à temps plein pourrait ne pas mener à la stabilité d'emploi ou à des perspectives d'emploi à long terme si ces emplois ne sont typiquement occupés que pendant une courte période. Par contre, si les prestataires du supplément ont réussi à conserver leurs emplois à temps plein tout au long de la période de suivi, il est plus probable qu'elles seront capables de conserver les mêmes emplois après la période de versement du supplément, ce qui produira un impact à long terme sur l'emploi à temps plein et, par conséquent, sur le recours à l'aide sociale. La première section de ce chapitre examine donc l'effet du PAS sur la stabilité d'emploi.

Il existe une raison simple qui explique pourquoi le PAS encourage le travail à temps plein : le supplément était nécessaire pour rendre le travail plus payant que l'aide sociale, étant donné que les emplois que les assistées sociales de longue date réussissent à trouver paient généralement moins que leurs prestations d'aide sociale. De plus, en encourageant les participantes à travailler à temps plein, le PAS a augmenté leur expérience de travail. Grâce à cette expérience supplémentaire, les participantes peuvent avoir acquis des compétences et des connaissances qui ont contribué à enrichir le milieu de travail. À mesure qu'a augmenté la valeur de leur travail, les salaires qu'elles gagnaient devraient également avoir augmenté. Le

PAS pourrait par conséquent avoir des effets à plus long terme sur l'emploi à temps plein de certaines personnes si leurs salaires ont suffisamment augmenté après trois ans de versements de supplément et que leurs emplois sont assez rémunérateurs pour leur permettre de renoncer à l'aide sociale même sans versement de supplément. La deuxième section de ce chapitre explore donc la mesure dans laquelle la croissance des salaires a amélioré les perspectives salariales des personnes qui se sont prévalues de l'offre de supplément.

Même si les salaires n'ont pas augmenté de façon marquée, il est possible que le travail ait modifié les attitudes des membres de l'échantillon à l'égard du travail et de l'aide sociale. Beaucoup considéraient l'aide sociale stigmatisante même avant l'offre de supplément. L'idée de retourner à l'aide sociale pourrait être devenue encore plus répugnante pour les participantes qu'avant leur entrée sur le marché du travail. De même, beaucoup peuvent avoir découvert qu'elles aiment sortir de la maison chaque jour pour aller travailler, ou qu'elles entretiennent de meilleures relations avec leurs enfants parce qu'elles passent moins de temps avec eux, mais que ce temps est de meilleure qualité. Si le travail a amélioré les attitudes à l'égard du travail et de l'aide sociale, on devrait observer un changement d'attitude plus marqué chez les membres du groupe programme que chez celles du groupe témoin. La troisième section de ce chapitre examine donc les différences qui se sont développées avec le temps entre les attitudes des deux groupes.

En plus d'encourager le travail, le supplément du PAS était conçu pour encourager le mariage. Bien que le revenu du conjoint ait un effet sur le montant d'aide au revenu que peut recevoir une famille, les versements de supplément du PAS dépendaient uniquement des gains et des heures de travail de la membre du groupe programme. En encourageant les participantes à aller travailler et en leur versant un revenu supplémentaire, le PAS pourrait également avoir eu un effet sur leurs décisions relatives au mariage. Certaines personnes pourraient être devenues plus susceptibles de se marier parce qu'elles ont rencontré quelqu'un au travail ou parce que leur revenu supérieur a fait d'elles des partenaires plus attrayantes. D'autres pourraient avoir utilisé leur revenu supplémentaire pour remettre le mariage à plus tard. Comme les mariages durent habituellement de nombreuses années, tout impact du PAS sur le mariage pourrait avoir des effets sur le comportement même une fois que les participantes ne sont plus admissibles au supplément. La dernière section de ce chapitre tente de déterminer si le programme a eu un impact sur le mariage au cours des trois années étudiées.

Pour chacun des quatre facteurs examinés, on a constaté que le PAS avait eu un certain impact, mais cet impact était généralement faible. Certaines personnes ont vu leur salaire augmenter de plus de 10 pour cent par année, mais les incitatifs du PAS n'ont augmenté cette proportion que de 4 points de pourcentage. Les attitudes chez les membres du groupe programme indiquent qu'elles se sont senties davantage maîtresses de leurs destins que celles du groupe témoin, mais la différence n'était que marginalement significative. Au Nouveau-Brunswick, les membres du groupe programme étaient nettement plus susceptibles de se marier à un moment quelconque après la répartition au hasard que les membres du groupe témoin. Au 36^{e} mois, toutefois, les différences entre les deux groupes n'étaient pas statistiquement significatives. En outre, de faibles réductions équivalentes du taux de mariage en Colombie-Britannique ont semé le doute sur les répercussions réelles du PAS sur le mariage. Les constatations les plus prometteuses proviennent de l'examen de la stabilité d'emploi. Le PAS a augmenté l'emploi à temps plein stable pour deux personnes sur trois qui

sont allées travailler à temps plein. Autrement dit, les effets du PAS sur l'emploi se sont largement soldés par un emploi stable. Voici les détails de ces constatations.

STABILITÉ ET CONSERVATION DE L'EMPLOI

Il est clair que le PAS a encouragé les participantes à aller travailler et, qui plus est, à trouver des emplois à temps plein d'au moins 30 heures par semaine. Lorsque des programmes comme le PAS font augmenter l'emploi, ils le font habituellement en « fouillant davantage parmi les cas existants », c'est-à-dire en incitant au travail un groupe de personnes plus défavorisées qui pourraient posséder un niveau de scolarisation ou une expérience de travail inférieure et par conséquent toucher des salaires moins élevés. Il est possible que ce groupe de personnes plus défavorisées aient de la difficulté à conserver les emplois à temps plein qu'elles ont trouvés. En particulier, bien que le chapitre 2 indique que le PAS a continué à avoir des impacts importants sur trois ans, ces impacts avaient diminué quelque peu après avoir atteint leur sommet au début de la deuxième année, et les impacts réduits pourraient être un signe que les prestataires du supplément perdaient leurs emplois. Si par contre les prestataires du supplément étaient en mesure de conserver leurs emplois, il pouvait être plus facile pour elles de continuer à travailler une fois les versements de supplément éliminés, ce qui aurait prolongé les impacts du PAS sur l'emploi à plus long terme.

Stabilité d'emploi

Le tableau 3.1 présente deux estimations des effets du PAS sur l'emploi à temps plein stable. Le premier panneau du tableau examine la mesure dans laquelle l'emploi à temps plein a duré un an ou plus. Le deuxième panneau examine la mesure dans laquelle le programme a fait augmenter l'emploi stable. Le troisième panneau tente de répartir l'impact du programme en termes de mois d'emploi à temps plein sur le nombre de personnes ayant travaillé à temps plein, la vitesse à laquelle elles ont trouvé du travail à temps plein et la fréquence à laquelle elles ont travaillé à temps plein après avoir commencé.

Emploi à temps plein ayant duré un an ou plus

La première ligne du tableau illustre la stabilité d'emploi en répétant une constatation familière : le PAS a fait nettement augmenter l'emploi à temps plein. Alors que 42,5 pour cent du groupe programme ont travaillé à temps plein à un moment quelconque au cours des 18 premiers mois suivant la répartition au hasard, cette proportion n'est que de 27,3 pour cent pour le groupe témoin, ce qui représente un impact de 15,2 points de pourcentage.

Les personnes qui se sont prévalues de l'offre de supplément du PAS en trouvant des emplois à temps plein ont-elles réussi à conserver leurs emplois à temps plein? Les deux lignes suivantes présentent deux résultats composites : (1) la proportion de membres de chacun des deux groupes de recherche qui ont trouvé des emplois à temps plein, mais les ont conservés moins d'un an, et (2) la proportion de membres qui ont trouvé des emplois à temps plein et les ont conservés pendant un an ou plus.

Tableau 3.1 : Impacts du PAS sur la stabilité d'emploi et les mois d'emploi à temps plein durant les trois premières années suivant la répartition au hasard

Résultat sur l'emploi	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Pourcentage de changement (%)
Première période d'emploi à temps plein (%)				
Ont travaillé à temps plein durant la période du 1er au 18e mois	42,5	27,3	15,2 ***	55,6
Première période ayant duré 1 à 12 mois[a]	21,6	17,0	4,6 ***	27,4
Première période ayant duré 13 mois ou plus	20,9	10,4	10,6 ***	101,8
Stabilité de l'emploi à temps plein (%)				
Ont travaillé à temps plein durant la période du 1er au 18e mois	42,5	27,3	15,2 ***	55,6
N'ont pas travaillé à temps plein ou ont eu un emploi à temps plein instable durant la période du 19e au 34e mois	23,1	18,3	4,8 ***	26,4
Ont eu un emploi stable à temps plein durant la période du 19e au 34e mois	19,4	9,0	10,4 ***	115,0
N'ont pas travaillé à temps plein durant la période du 1er au 18e mois	57,5	72,7	-15,2 ***	-20,9
N'ont pas travaillé à temps plein ou ont eu un emploi à temps plein instable durant la période du 19e au 34e mois	56,4	71,2	-14,8 ***	-20,8
Ont eu un emploi stable à temps plein durant la période du 19e au 34e mois	1,0	1,4	-0,4	-27,1
Mois de travail à temps plein				
Mois de travail à temps plein	8,4	5,1	3,3 ***	64,5
Ont déjà travaillé à temps plein (%)	50,8	39,1	11,6 ***	29,7
Pour celles qui ont déjà travaillé à temps plein				
Mois avant l'obtention du premier emploi à temps plein[b,c]	9,4	11,6	-2,2 ***	-19,0
Mois de suivi à courir après l'obtention du premier emploi à temps plein[c]	24,6	22,4	2,2 ***	9,9
Total des mois de travail à temps plein après l'obtention du premier emploi à temps plein[c]	16,5	13,0	3,5 ***	26,8
Pourcentage de mois de travail à temps plein[c]	68,9	63,2	5,7 ***	9,0
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Notes : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Emploi à temps plein stable désigne le travail à temps plein pendant 12 mois ou plus du 19e au 34e mois.

[a]Mesuré à compter de la date de la répartition au hasard pour celles qui travaillaient au moment de la répartition au hasard.

[b]Zéro pour les personnes qui travaillaient à temps plein au moment de la répartition au hasard.

[c]Comparaison non expérimentale

Comment doit-on interpréter ces mesures? À un extrême, toutes les personnes qui ont été incitées à travailler à temps plein par le PAS pourraient avoir perdu ces emplois rapidement et cessé de travailler à temps plein après moins d'un an. Dans ce cas, l'impact du programme sur la proportion de participantes à travailler moins d'un an serait aussi important que l'ensemble de l'impact sur l'emploi à temps plein (15,2 points).

À l'autre extrême, il est possible que non seulement le PAS ait encouragé les participantes à travailler à temps plein, mais que toutes ces personnes aient travaillé à temps plein de façon continue pendant un an ou plus. Dans ce cas, l'impact sur l'emploi à plein temps ayant duré moins d'un an serait de zéro, puisque toutes les travailleuses supplémentaires auraient conservé leurs emplois pendant un an ou plus. De même, l'impact sur l'emploi à temps plein ayant duré un an ou plus serait le même que l'impact sur l'emploi à temps plein (15,2 points). Il est même possible que le PAS soit allé plus loin et ait encouragé certaines personnes qui auraient travaillé à temps plein sans le PAS, mais auraient perdu leurs emplois à temps plein rapidement, à continuer à travailler à temps plein pendant un an ou plus. Dans cette éventualité peu probable, l'impact du PAS sur la proportion travaillant à temps plein pendant moins d'un an serait *négatif.*[1]

Les résultats réels démontrent qu'aucun de ces extrêmes ne s'est produit. La plus grande partie, mais non la totalité, de l'emploi à temps plein initial généré par le PAS a donné lieu à de l'emploi à temps plein ayant duré au moins un an. En particulier, près de deux fois plus de membres du groupe programme que de membres du groupe témoin ont trouvé des emplois à temps plein et ont continué à travailler à temps plein pendant un an ou plus, soit 20,9 pour cent comparativement à 10,4 pour cent. C'est donc dire que le PAS a fait augmenter de plus de 10 points de pourcentage l'emploi à temps plein ayant duré un an ou plus.

En augmentant l'emploi à temps plein autant qu'il l'a fait, le PAS a également entraîné une augmentation modeste de l'emploi ayant duré moins d'un an : 21,6 pour cent du groupe programme ont travaillé à temps plein à un moment quelconque, mais ont continué à travailler pendant moins d'un an, comparativement à 17,0 pour cent chez le groupe témoin, soit une augmentation de 4,6 points de pourcentage. Ceci n'est pas surprenant si l'on considère que l'on s'attendait à ce que le programme fouille davantage parmi les cas existants pour inciter au travail des personnes qui n'auraient pas travaillé autrement. De plus, à l'approche de la fin de la période d'un an pour se prévaloir du supplément, les participantes étaient motivées à accepter n'importe quel emploi à temps plein, même si elles savaient que ces emplois ne dureraient pas longtemps. Étant donné ces facteurs, il est encourageant de constater qu'autant de personnes qui sont allées travailler à temps plein ont conservé leur emploi aussi longtemps qu'elles l'ont fait.

---

[1]Cette rubrique fait référence aux personnes qui ont travaillé à temps plein en raison du PAS, mais qui n'auraient pas travaillé à temps plein sans l'offre de supplément. Il s'agit d'une expression didactique pour aider à comprendre la signification des impacts composites examinés. Il est possible, par exemple, que des personnes qui auraient travaillé à temps plein même sans le PAS aient conservé leurs emplois à temps plein plus longtemps pour se prévaloir du supplément. Ainsi, l'impact du programme sur la stabilité d'emploi indique probablement un changement de comportement chez les personnes qui ont travaillé à temps plein en raison du supplément, combiné à certains changements dans le comportement de celles qui auraient travaillé à temps plein même sans l'offre de supplément.

Emploi à temps plein pendant les trois quarts ou plus de la période de suivi

Le premier panneau du tableau 3.1 présentait une version plutôt extrême de l'emploi à temps plein stable; une personne n'était pas considérée comme ayant un emploi à temps plein stable à moins d'avoir travaillé à temps plein pendant 12 mois consécutifs ou plus. Le deuxième panneau du tableau examine une version différente et moins extrême de la stabilité. Au lieu de demander aux participantes si elles avaient travaillé à temps plein sans interruption après avoir commencé à travailler à temps plein, on leur a demandé si elles avaient travaillé à temps plein pendant la plus grande partie de la période de suivi après avoir trouvé un emploi à temps plein. Plus spécifiquement, les intervieweurs ont demandé si l'emploi généré par le PAS au cours du premier au 18^{e} mois s'est maintenu de façon stable au cours de la période du 19^{e} au 34^{e} mois, de sorte que les participantes travaillent à temps plein durant au moins 12 des 16 mois de la période du 19^{e} au 34^{e} mois.

L'interprétation de ce panneau est semblable à celle du premier panneau. À un extrême, aucune des personnes incitées à travailler à temps plein par le PAS n'aurait trouvé d'emploi stable. Dans ce cas, l'impact du programme sur la proportion ayant travaillé à temps plein pendant 12 mois ou plus au cours de la deuxième moitié de la période de suivi serait de zéro. En même temps, l'impact de la proportion ayant travaillé dans des emplois à temps plein instables serait aussi grand que l'ensemble de l'impact sur l'emploi à temps plein (15,2 points de pourcentage). À l'autre extrême, *toutes* les personnes incitées par le PAS à travailler à temps plein auraient trouvé un emploi stable. Dans ce cas, l'impact du programme sur l'emploi à temps plein stable égalerait son impact sur l'emploi à temps plein, et l'impact sur l'emploi à temps plein instable serait de zéro.

Selon cette mesure d'emploi stable, l'effet primaire du PAS a été d'augmenter l'emploi à temps plein stable. En fait, l'emploi stable a plus que doublé. Alors que 9,0 pour cent du groupe témoin ont détenu un emploi à temps plein à un moment quelconque au cours des 18 premiers mois de suivi, pour ensuite travailler à temps plein pendant au moins 75 pour cent des mois de la période de suivi à courir, 19,4 pour cent du groupe programme ont obtenu ce résultat, ce qui représente un impact de 10,4 points de pourcentage.

Le PAS a également fait augmenter l'emploi à temps plein instable, bien que modestement. Alors que 18,3 pour cent des membres du groupe témoin ont été employées à temps plein à un moment quelconque au cours des 18 premiers mois de suivi, puis ont travaillé à temps plein pendant moins de 75 pour cent des mois de la période de suivi à courir, 23,1 pour cent du groupe programme ont enregistré ce résultat, soit un impact de 4,8 points de pourcentage. Autrement dit, de l'augmentation de l'emploi à temps plein de 15,2 points, près du tiers n'a pas engendré d'emploi à temps plein stable pendant le reste de la période de suivi. Néanmoins, il est extrêmement encourageant de constater que les deux tiers de l'emploi à temps plein supplémentaire sont demeurés stables même si le PAS a fouillé davantage dans la liste des cas.

Ces impacts sont d'autant plus impressionnants que peu de membres de l'échantillon ont réussi à trouver des emplois à temps plein stables. Parmi celles qui ont trouvé rapidement du travail à temps plein, l'emploi s'est révélé instable dans plus de la moitié des cas. Dans le groupe témoin, par exemple, deux fois plus de personnes avaient un emploi à temps plein instable que de personnes qui avaient un emploi à temps plein stable. Le PAS a considérablement amélioré ce rapport. Au sein du groupe programme, 23,1 pour cent avaient

des emplois à temps plein instables, et un peu moins (19,4 pour cent) ont eu des emplois à temps plein stables plus tard.

De même, peu de membres de l'un ou l'autre groupe de recherche ont obtenu un emploi à temps plein stable *après* la marque des 18 mois. Seul un pour cent de chacun des groupes de recherche a commencé à travailler à temps plein après le 18e mois et a par la suite eu un emploi à temps plein stable. Constatation encore plus frappante, près de trois membres sur quatre du groupe témoin (71,2 pour cent) n'ont jamais travaillé à temps plein ou n'ont travaillé à temps plein que durant la seconde moitié de la période de suivi et, à ce compte, n'avaient que des emplois à temps plein instables. Autrement dit, ce groupe échantillon a rencontré de sérieux obstacles au travail à temps plein, mais les incitatifs du PAS étaient tels que le programme a réussi à augmenter l'emploi à temps plein stable de façon marquée.

Répartition de l'impact du PAS sur l'emploi à temps plein

Jusqu'à présent, les résultats indiquent que le PAS a entraîné une augmentation de l'emploi à temps plein tôt au cours de la période de suivi *et* qu'il a fait augmenter la stabilité d'emploi vers la fin de la période de suivi. Autrement dit, le PAS a entraîné une augmentation de l'emploi à temps plein en incitant plus de personnes à aller travailler à temps plein *et* en les incitant à conserver leur emploi à temps plein. On trouve une autre façon d'interpréter cette constatation dans le dernier panneau du tableau 3.1 La première ligne de ce panneau présente une autre interprétation de l'impact du PAS sur l'emploi à temps plein : le programme a fait augmenter le nombre de mois d'emploi à temps plein.

Les mois d'emploi à temps plein auraient pu augmenter de trois façons. D'abord, le programme pourrait avoir entraîné une augmentation du nombre de personnes qui ont travaillé à temps plein *à un moment quelconque*. Ensuite, le programme pourrait avoir fait augmenter le nombre de mois d'emploi à temps plein en incitant les membres du groupe programme à travailler à temps plein plus rapidement. Enfin, le programme pourrait avoir fait augmenter le nombre de mois d'emploi à temps plein en persuadant les membres du groupe programme de travailler à temps plein plus souvent une fois qu'elles ont trouvé du travail à temps plein.

Il est utile de comprendre l'importance de chacune de ces sources d'augmentation de l'emploi pour pouvoir prédire les impacts possibles une fois le supplément retiré. L'une des possibilités est qu'autant de membres du groupe témoin que de membres du groupe programme aient travaillé à temps plein à un moment quelconque de la période de suivi, mais que les membres du groupe programme aient commencé à travailler à temps plein plus rapidement en raison du PAS. Selon ce scénario, les impacts du PAS seront probablement de courte durée, étant donné que les membres du groupe témoin ont démontré une capacité égale de trouver du travail à temps plein. Selon un scénario plus optimiste, un plus grand nombre de personnes seraient allées travailler à temps plein en raison de l'offre de supplément, mais les membres du groupe témoin et les membres du groupe programme ayant travaillé à temps plein à un moment quelconque l'auraient fait pendant le même nombre de mois. Ce scénario pourrait laisser entrevoir un avenir prometteur pour les impacts du PAS; il pourrait en effet signifier qu'une proportion élevée de personnes qui ont été incitées à travailler en raison du supplément travaillaient toujours vers la fin de leur période d'admissibilité au supplément.

Comme on l'a indiqué, le programme a fait augmenter le nombre de mois d'emploi à temps plein de 64,5 pour cent. De cette augmentation, la deuxième ligne du panneau indique qu'environ la moitié provenait de l'augmentation du nombre d'emplois. Au cours des 34 premiers mois suivant la répartition au hasard, 50,8 pour cent du groupe programme ont travaillé à temps plein à un moment quelconque, comparativement à 39,1 pour cent du groupe témoin. Ceci représente une augmentation de 29,7 pour cent, ou près de la moitié de l'augmentation de 64,5 pour cent du nombre de mois d'emploi à temps plein.

Une portion plus modeste de l'augmentation du nombre de mois d'emploi à temps plein provenait des emplois trouvés plus rapidement. Parmi les personnes qui ont trouvé des emplois à temps plein, les membres du groupe programme ont trouvé un emploi après 9,4 mois en moyenne, alors que les membres du groupe témoin ont trouvé leur premier emploi à temps plein après 11,6 mois en moyenne. Ceci laissait 24,6 mois de travail à temps plein au cours de la période de suivi pour une membre moyenne du groupe programme travaillant à temps plein, comparativement à 22,4 mois pour les membres du groupe témoin qui ont travaillé à temps plein à un moment quelconque, une augmentation de seulement 9,9 pour cent, soit environ le sixième de l'augmentation du nombre de mois d'emploi à temps plein.

De même, une petite portion de l'augmentation du nombre de mois d'emploi à temps plein provenait du fait que les membres du groupe programme étaient plus susceptibles de travailler une fois qu'elles avaient trouvé des emplois à temps plein. Une membre moyenne du groupe programme qui a travaillé à temps plein l'a fait pendant 16,5 mois, soit 68,9 pour cent de la période de suivi à courir après que l'emploi à temps plein a été trouvé. Par comparaison, une membre moyenne du groupe témoin qui a travaillé à temps plein l'a fait pendant 13,0 mois, soit 63,2 pour cent de la période de suivi à courir. Ainsi, il y a eu une augmentation de 9,0 pour cent de la proportion de la période de suivi à courir d'emploi à temps plein.

Autrement dit, le PAS a fait augmenter le nombre de mois d'emploi à temps plein principalement en augmentant le nombre de personnes qui ont travaillé à temps plein à un moment quelconque. Les membres du groupe programme ont commencé à travailler à temps plein légèrement plus rapidement en moyenne que les membres du groupe témoin. Une fois qu'elles ont trouvé du travail à temps plein, elles ont été seulement légèrement plus susceptibles de continuer à travailler à temps plein que les membres du groupe témoin.

Durée d'emploi

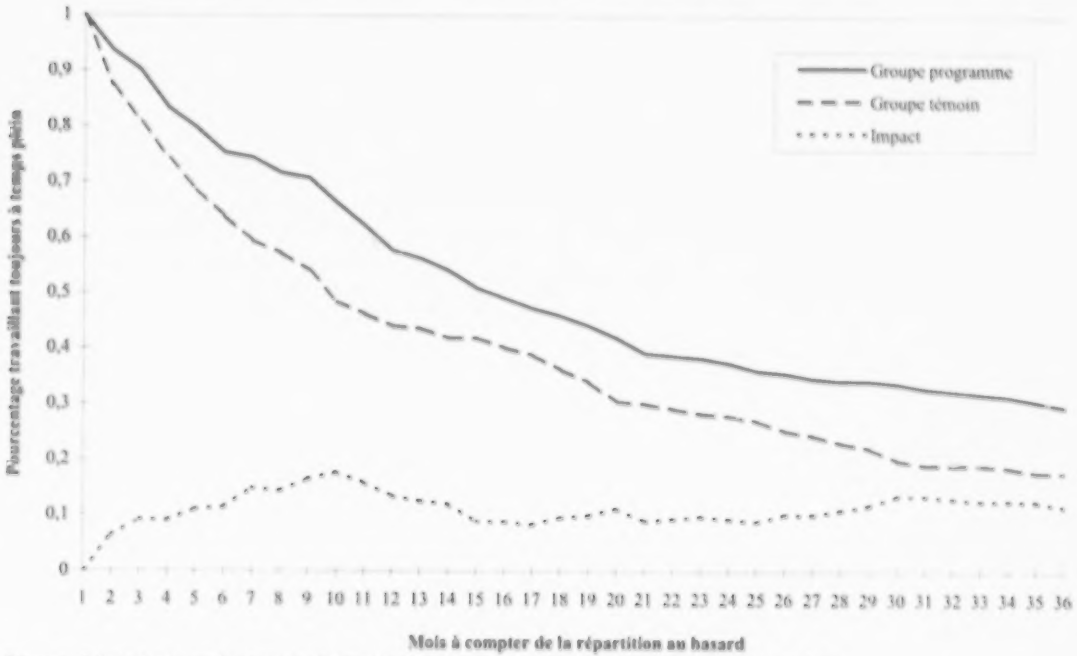
Dans la discussion qui précède, nous avons réparti l'emploi supplémentaire généré par le PAS entre l'emploi stable et l'emploi instable. La discussion supposait toutefois que les personnes qui auraient travaillé à temps plein en l'absence du PAS n'ont pas modifié leurs décisions d'emploi. En particulier, il supposait que les personnes qui auraient eu un emploi à temps plein instable sans le PAS ont eu un emploi à temps plein instable avec le PAS. Ceci ne tient pas compte d'un impact probable de l'incitatif financier du programme sur les personnes qui auraient travaillé à temps plein même sans le supplément. Prenons le cas d'une personne qui travaillait déjà à temps plein au moment de la répartition au hasard. Si cette personne faisait partie du groupe témoin et perdait son emploi à temps plein, elle avait les mêmes incitatifs qu'auparavant pour trouver un nouvel emploi à temps plein. Pour une personne du groupe programme dans la même situation, toutefois, le supplément offrait un

incitatif supplémentaire pour retrouver un emploi à temps plein. De plus, cette membre du groupe programme avait un incitatif supplémentaire pour ne pas quitter son emploi à temps plein si la décision se présentait.

Périodes d'emploi à temps plein chez les personnes qui travaillaient à temps plein au moment de la répartition au hasard

La figure 3.1 donne une indication de la mesure dans laquelle le supplément a encouragé des personnes qui travaillaient déjà à temps plein à conserver leurs emplois à temps plein. Pour le groupe de membres de l'échantillon qui travaillaient déjà à temps plein au moment de la répartition au hasard, la figure démontre, mois par mois, la proportion de chaque sous-groupe de recherche qui a travaillé à temps plein de façon continue à compter de la répartition au hasard. Elle offre donc une mesure de la durée de l'emploi à temps plein pour ces membres de l'échantillon. Ainsi, le résultat après un mois correspond à la proportion du groupe qui a travaillé à temps plein pendant au moins un mois à compter du mois de la répartition au hasard. Étant donné que seules les membres de l'échantillon qui travaillaient à temps plein au moment de la répartition au hasard étaient incluses dans la figure, toutes ont travaillé à temps plein pendant au moins un mois. La figure montre donc que 100 pour cent du sous-groupe dans les deux groupes de recherche ont travaillé à temps plein pendant au moins un mois.

Figure 3.1 : Pourcentage travaillant toujours à temps plein chez les personnes qui travaillaient déjà à temps plein au moment de la répartition au hasard



Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Dans l'interprétation de la figure, il est important de savoir qu'une courbe plus élevée indique qu'un plus grand nombre de personnes de ce groupe ont conservé leurs emplois à temps plein de façon continue jusqu'à ce moment-là. Dans ce cas-ci, la courbe du groupe programme se trouve au-dessus de celle du groupe témoin sur toute la ligne, ce qui indique que les membres du groupe programme ont en général conservé leurs emplois à temps plein plus longtemps que les membres du groupe témoin. Par exemple, après 10 mois de suivi, environ 65 pour cent de cette portion du groupe programme travaillaient toujours à temps plein et avaient travaillé à temps plein au cours de chaque mois depuis la répartition au hasard. Par comparaison, moins de 50 pour cent de cette portion du groupe témoin avaient travaillé à temps plein pendant 10 mois consécutifs à compter du mois de la répartition au hasard. L'impact du programme, représenté par la ligne pointillée dans le bas de la figure, est donc positif et indique que le programme a incité les personnes qui travaillaient déjà à temps plein au moment de la répartition au hasard à continuer à travailler à temps plein plus longtemps qu'elles ne l'auraient fait sans l'offre de supplément. Au 34^{e} mois, environ 30 pour cent des membres du groupe programme qui travaillaient à temps plein au moment de la répartition au hasard avaient travaillé à temps plein au cours de chaque mois de la période de suivi, comparativement à seulement environ 18 pour cent du groupe témoin pour ce sous-groupe, soit un impact d'environ 12 points de pourcentage.

Il est important de noter que la comparaison illustrée à la figure 3.1 est une comparaison expérimentale. En raison de la répartition au hasard, les membres du groupe programme qui travaillaient à temps plein au départ étaient semblables à tous les égards aux membres du groupe témoin qui travaillaient à temps plein au départ. La comparaison ne serait pas expérimentale si l'on comparait les résultats des membres du groupe programme qui ont commencé à travailler à temps plein après la répartition au hasard à ceux des membres du groupe témoin qui ont commencé à travailler à temps plein après la répartition au hasard. Étant donné que le PAS a fait augmenter le nombre de personnes qui ont travaillé à temps plein à un moment quelconque, ces deux groupes ne seraient pas comparables dans leurs caractéristiques de base ou d'autres facteurs qui n'ont pas été observés.

Périodes d'emploi chez les personnes qui travaillaient à temps partiel au moment de la répartition au hasard

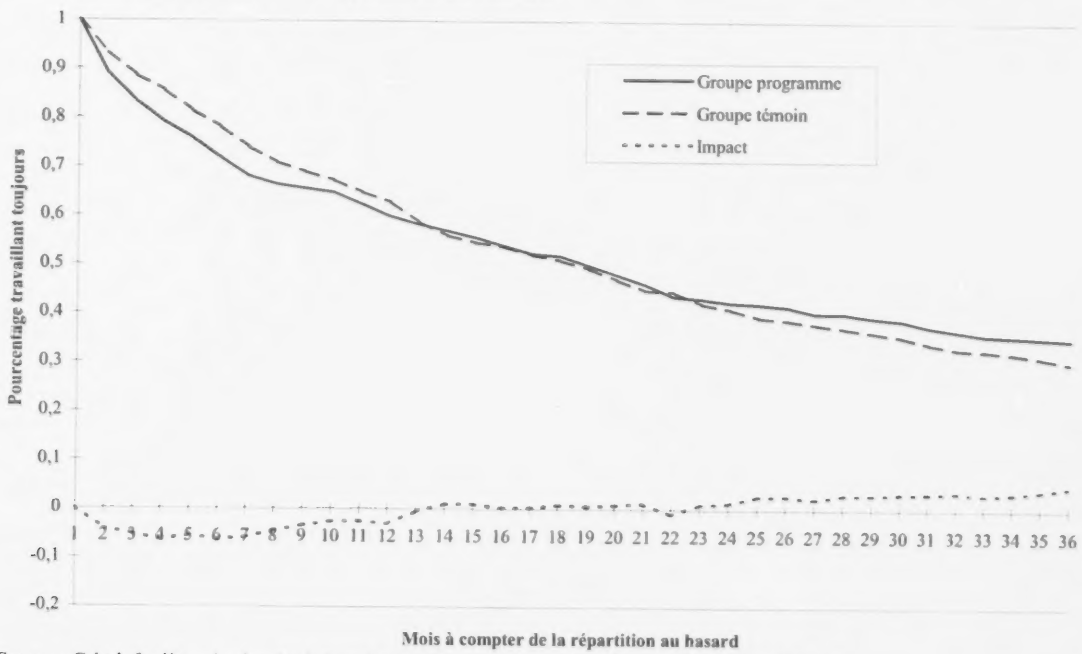
La figure 3.2 présente un résultat semblable pour les quelque 12 pour cent de l'échantillon qui travaillaient à temps partiel au moment de la répartition au hasard. Dans ce cas, la figure illustre la proportion de chaque groupe ayant continué à travailler, que ce soit à temps partiel ou à temps plein, au cours de la période suivant la répartition au hasard. De plus, l'impact modeste du PAS sur l'emploi à temps partiel indique que les membres du groupe programme qui sont passées du travail à temps partiel au travail à temps plein ne sont peut-être pas comparables aux membres du groupe témoin qui ont fait le même cheminement. Certaines personnes qui auraient travaillé à temps partiel sans le supplément (représentées par le groupe témoin) n'ont pas travaillé à temps partiel en raison du supplément (représentées par le groupe programme).

La figure 3.2 démontre un résultat curieux. Les membres du groupe programme qui travaillaient à temps partiel au moment de la répartition au hasard étaient au départ moins susceptibles de continuer à travailler que les membres du groupe témoin correspondantes. Jusqu'au 9^{e} mois de la période de suivi, le programme semblait inciter ces membres de

l'échantillon à abandonner ou à perdre leurs emplois. Il est possible que les emplois à temps partiel détenus par ces membres du groupe programme aient eu peu de chances de devenir des emplois à temps plein et que ces membres de l'échantillon aient trouvé difficile de chercher du travail à temps plein pendant qu'elles travaillaient à temps partiel.

À la fin de la première année suivant la répartition au hasard, les deux groupes de recherche étaient très semblables. Près de 60 pour cent des deux groupes continuaient à travailler et avaient travaillé sans interruption pendant toute la première année. Vers la fin de la deuxième année après la répartition au hasard, l'impact du programme a été renversé, et les membres du groupe programme qui travaillaient toujours ont quitté leurs emplois moins souvent que les membres équivalents du groupe témoin. Il s'agit là d'un effet attendu du supplément du PAS, car une fois que les membres de l'échantillon se sont prévalues du supplément, elles sont moins susceptibles de quitter leur travail que les membres du groupe témoin qui ne peuvent toucher le supplément.

Figure 3.2 : Pourcentage travaillant toujours chez les personnes qui travaillaient à temps partiel au moment de la répartition au hasard



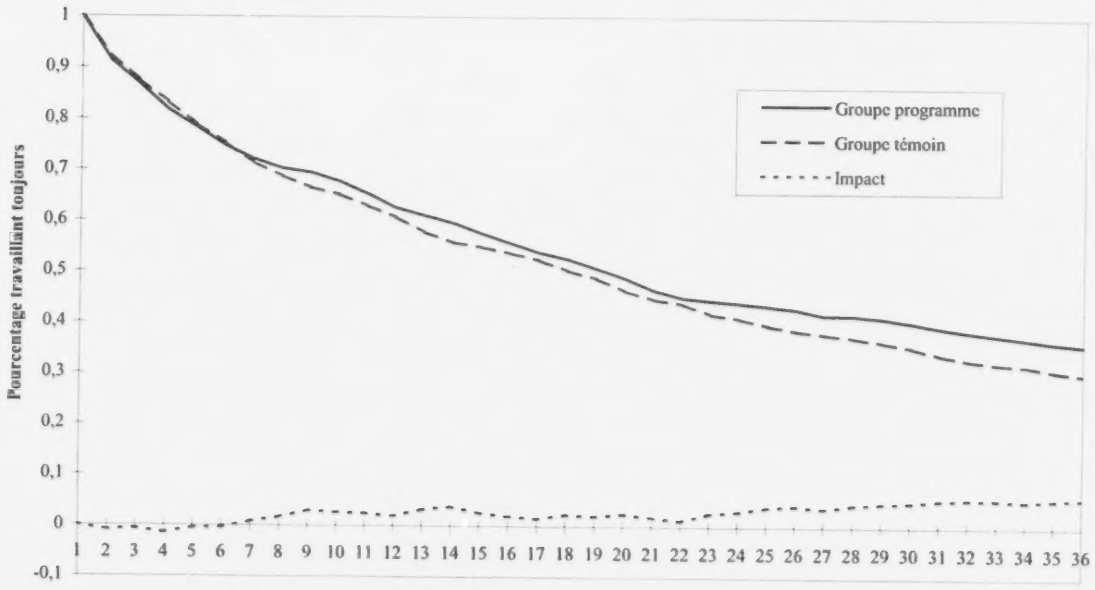
Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Périodes d'emploi chez les personnes qui travaillaient au moment de la répartition au hasard

La figure 3.3 résume les effets du PAS sur la durée d'emploi de toutes les membres de l'échantillon qui travaillaient au moment de la répartition au hasard. La figure montre étonnamment peu de différence entre les deux groupes. Au cours de la deuxième année, la durée est demeurée à peu près la même pour les deux groupes de recherche. L'impact sur la conservation de l'emploi n'a pas été statistiquement significatif avant le 29e mois. Bien que

41 pour cent des membres du groupe programme qui travaillaient au moment de la répartition au hasard aient continué à travailler au cours de chaque mois jusqu'au mois 29, seuls 36 pour cent de membres similaires du groupe témoin l'ont fait, pour un impact de 5 points de pourcentage qui est statistiquement significatif au niveau de signification de 10 pour cent. L'impact sur la viabilité de l'emploi a continué à augmenter légèrement pour atteindre 6 points de pourcentage à la fin de la période de suivi.

Figure 3.3 : Pourcentage travaillant toujours chez les personnes qui travaillaient déjà au moment de la répartition au hasard



Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Sommaire des résultats sur la stabilité et la durée d'emploi

Ces résultats sont encourageants. L'offre de supplément a non seulement incité les participantes à commencer à travailler à temps plein plus tôt, mais elle a également encouragé plus de personnes à travailler à temps plein. De plus, une fois que ces personnes ont trouvé du travail à temps plein, beaucoup ont travaillé à temps plein la plupart du temps. En particulier, elles ont travaillé à temps plein aussi souvent que les membres du groupe témoin. Par conséquent, le programme a fait nettement augmenter l'expérience de travail pour un grand nombre de membres du groupe programme. Parmi les personnes qui travaillaient déjà à temps plein au moment de la répartition au hasard, le programme a également augmenté l'expérience de travail en les persuadant de conserver leurs emplois à temps plein plus longtemps. Si cette expérience de travail additionnelle a entraîné un salaire plus élevé, un changement d'attitude à l'égard du travail ou les deux, les impacts du programme pourraient persister même après que l'encouragement constant du supplément du PAS aura été éliminé.

CROISSANCE DES SALAIRES

L'un des espoirs du PAS au départ était que les personnes qui iraient travailler à temps plein acquièrent de l'expérience de travail précieuse qui leur permette d'augmenter leurs gains et leurs salaires horaires. Si les salaires augmentaient suffisamment, le travail aurait pu continuer à payer davantage que l'aide sociale, même une fois le supplément éliminé. Deux études récentes donnent encore plus de raisons d'espérer. L'une d'elles suggère que les salaires augmentent autant pour les travailleurs à faible niveau de compétences que pour les travailleurs à niveau élevé de compétences lorsque ceux-ci augmentent leur expérience de travail d'autant (Gladden et Taber, 1999). Une deuxième étude suggère que les anciens assistés sociaux qui travaillent à temps plein reçoivent des augmentations de salaire nettement plus élevées que ceux qui travaillent à temps partiel (Corcoran et Loeb, 1999). Comme nous l'avons indiqué dans la section précédente, le PAS a entraîné une augmentation de l'expérience de travail, particulièrement dans les emplois à temps plein. Ces études impliquent donc que le PAS encouragera une croissance raisonnable des salaires.

Quelle croissance des salaires faut-il?

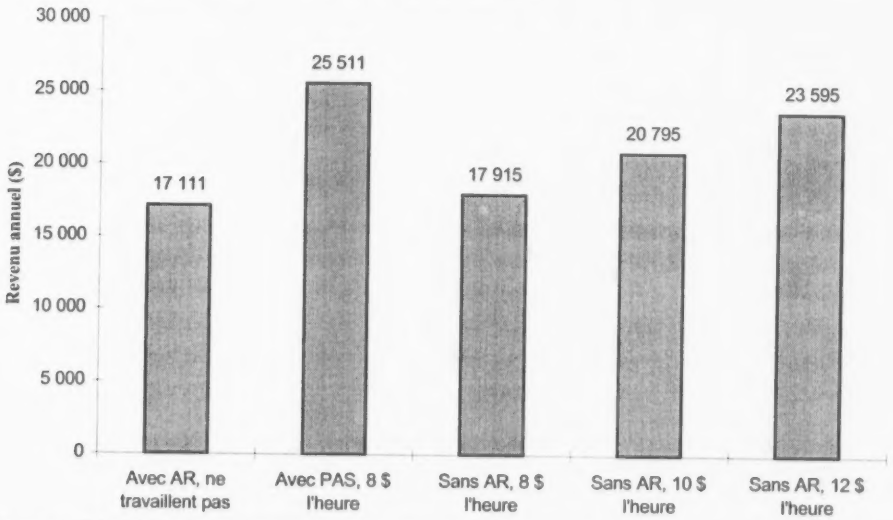
Revenu avec l'aide au revenu, avec le supplément et sans l'un ni l'autre

De combien faudrait-il que les salaires augmentent pour que le travail soit plus payant que l'aide sociale? La figure 3.4 fournit un point de vue en illustrant le revenu avec et sans aide au revenu pour une mère de deux enfants en Colombie-Britannique. Selon la première colonne, la famille aurait un revenu annuel d'environ 17 111 $ si la mère ne travaillait pas, si la famille recevait la prestation d'aide au revenu maximale chaque mois et si la mère recevait les autres paiements de transfert auxquels elle est admissible (par exemple le crédit pour taxe sur les produits et services et la prestation fiscale pour enfants). Lin et coll. (1998) ont indiqué que cette mère avait peu de raisons de combiner le travail et l'aide au revenu si elle gagnait un salaire se rapprochant du salaire minimum provincial, car son revenu total ne changerait à peu près pas.

La plupart des emplois générés par le PAS au départ en Colombie-Britannique payaient entre 7 $ et 8 $ l'heure.[2] Selon la deuxième colonne de la figure, le revenu après impôt d'une famille serait de 25 511 $, soit 50 pour cent de plus qu'avec l'aide au revenu, si la mère gagnait 8 $ l'heure et travaillait 40 heures par semaine tout en recevant le supplément du PAS. Pour une membre de l'échantillon type en Colombie-Britannique, par conséquent, un revenu additionnel d'environ 7 000 $ était suffisant pour que le travail à temps plein en vaille la peine, bien qu'il soit possible que des montants inférieurs aient également encouragé le travail à temps plein dans certains cas.

[2]Voir Lin et coll., 1998, tableau 3.4.

Figure 3.4 : Comparaison du revenu avec l'aide au revenu et du revenu de 40 heures de travail par semaine en Colombie-Britannique



Sources : Calculs basés sur les niveaux de prestation d'aide au revenu de base et les codes des impôts fédéral et provinciaux.

Notes : Les taux salariaux examinés au Nouveau-Brunswick sont inférieurs en raison du salaire minimum moins élevé dans cette province, et un salaire moyen plus bas chez les membres de l'échantillon au Nouveau-Brunswick comparativement à la Colombie-Britannique.

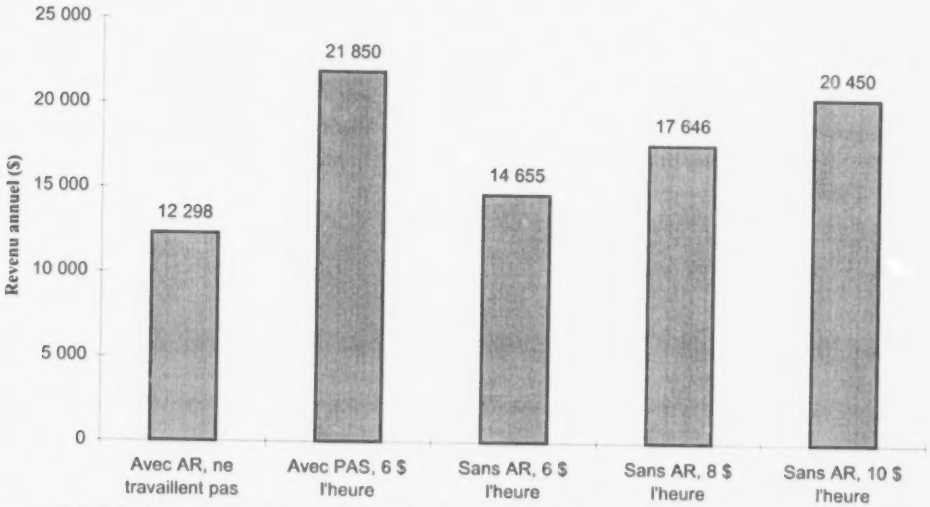
Les taux salariaux correspondent aux taux après impôt.

Les trois dernières colonnes de la figure illustrent le revenu de la famille de cet exemple une fois le supplément éliminé après trois ans si la mère choisissait de travailler 40 heures par semaine et de renoncer à l'aide au revenu. Le revenu est illustré pour trois scénarios : (1) le salaire n'augmente pas et la mère continue de gagner 8 $ l'heure, (2) le salaire augmente de 25 pour cent à 10 $ l'heure, et (3) le salaire augmente de 50 pour cent à 12 $ l'heure. Selon le premier scénario, le revenu familial ne serait que de 17 915 $ si le salaire horaire de la mère demeurait à 8 $. Ceci signifie que le travail à temps plein n'augmenterait le revenu de la famille que d'environ 600 $ par année par rapport à l'aide au revenu. Si le salaire de la mère augmentait de 25 pour cent à 10 $ l'heure, le revenu de la famille serait de 20 795 $ si elle travaillait à temps plein, soit environ à mi-chemin entre le revenu de l'aide au revenu et le revenu augmenté par le supplément du PAS. Enfin, si le salaire de la mère augmentait de 50 pour cent à 12 $ l'heure, son revenu si elle travaillait à temps plein serait de 23 595 $, soit presque la même chose qu'avec le supplément du PAS. C'est donc dire qu'il faudrait que la croissance salariale soit très élevée pour que le travail soit aussi payant qu'il l'était avec le supplément.

La figure 3.5 illustre une situation semblable pour le Nouveau-Brunswick. L'emploi type généré par le PAS payait entre 5 $ et 6 $ l'heure au Nouveau-Brunswick; la figure suppose que la mère gagnait 6 $ l'heure au moment de se prévaloir de l'offre de supplément. Avec l'aide au revenu, le revenu de la famille aurait été d'environ 12 000 $ si la mère n'avait pas travaillé. Le supplément aurait pour effet de presque doubler le revenu de cette famille, d'environ 12 000 $ par année à plus de 21 000 $ par année. Une fois le supplément éliminé, le revenu de la famille chuterait considérablement, à moins de 15 000 $ par année, si la mère

n'avait pas été en mesure d'augmenter son salaire, mais continuait tout de même à travailler à temps plein et renonçait à l'aide au revenu.

Figure 3.5 : Comparaison du revenu avec l'aide au revenu et du revenu de 40 heures de travail par semaine au Nouveau-Brunswick



Sources : Calculs basés sur les niveaux de prestation d'aide au revenu de base et les codes des impôts fédéral et provinciaux.

Notes : Les taux salariaux examinés au Nouveau-Brunswick sont inférieurs en raison du salaire minimum moins élevé dans cette province, et un salaire moyen plus bas chez les membres de l'échantillon au Nouveau-Brunswick comparativement à la Colombie-Britannique.

Les taux salariaux correspondent aux taux après impôt.

Facteurs autres que les gains

Selon ces calculs, une croissance considérable des salaires serait nécessaire pour encourager les personnes ayant bénéficié du supplément de continuer à travailler une fois le supplément éliminé, *si les gains sont le seul facteur d'incitation au travail pour les assistées sociales.* Cependant, il semble clair que les gains ne sont pas la seule raison qui motive cette décision. On n'a qu'à regarder le chapitre 2, qui démontre que certaines membres du groupe témoin sont passées de l'assistance sociale au travail même si leurs emplois au salaire minimum leur apportaient probablement un revenu inférieur qu'elles n'auraient touché avec l'aide au revenu. Il est donc probable que certaines personnes qui sont allées travailler en raison du supplément continueront à travailler même en l'absence de celui-ci, même si leur salaire n'augmente que modestement.

En outre, un grand nombre de personnes dont le revenu les rend admissibles aux prestations d'aide sociale choisissent de ne pas s'en prévaloir, même si on suppose que leur revenu serait supérieur si elles touchaient ces prestations.[3] L'un des motifs pouvant expliquer cette constatation est que l'assistance sociale est stigmatisante.[4] Au moment de la répartition au hasard, par exemple, environ 60 pour cent de l'échantillon du PAS ont déclaré avoir honte

[3]Voir Blank et Ruggles, 1996, par exemple.

[4]Voir dans Moffitt, 1983 une discussion sur les stigmates et l'aide sociale.

de dire aux gens qu'elles bénéficiaient de l'aide au revenu. En incitant les participantes à travailler à temps plein, le supplément pourrait leur fournir un moyen de ne pas recourir à l'aide sociale et de retrouver leur estime de soi, même si cela paie moins que l'aide sociale.

La réduction des coûts de gardiennage pourrait également aider les participantes à renoncer à l'aide au revenu. Au moment de la répartition au hasard, chez environ le quart de l'échantillon, le plus jeune enfant était âgé de 3 à 5 ans. Lorsque la période de versement du supplément de trois ans sera écoulée pour ces familles, ces enfants seront d'âge scolaire et les frais de garde seront nettement moindres qu'au moment de la répartition au hasard. Si les coûts de gardiennage avaient été un obstacle important à l'abandon de l'aide sociale en faveur du travail avant de participer au programme, la réduction des frais de garde pourrait aider à persuader une membre du groupe programme de conserver l'emploi à temps plein que le PAS l'a incitée à obtenir.

L'enquête de suivi après 18 mois a fourni des renseignements utiles pour comprendre l'importance des frais de garde. Après 18 mois, une membre moyenne du groupe programme dépensait 130 $ par mois en frais de garde lorsqu'elle travaillait à temps plein, comparativement à 93 $ par mois chez le groupe témoin.[5] Étant donné que le programme a entraîné une augmentation de l'emploi à temps plein de 15,2 points de pourcentage à son apogée, ceci signifie que chaque personne qui a commencé à travailler à temps plein en raison du PAS a dépensé environ 240 $ par mois en frais de garde (37 $/0,152), soit environ 1,40 $ l'heure pour une semaine de 40 heures. Autrement dit, la mère typique qui est allée travailler à temps plein afin de recevoir le supplément du PAS touchait 1,40 $ de moins net l'heure parce qu'elle devait payer pour le gardiennage.

La figure 3.4 indiquait que le revenu de la mère typique recevant le supplément en Colombie-Britannique était d'environ 25 000 $ par année au départ. Si la famille payait 1,40 $ l'heure en frais de garde, toutefois, son revenu annuel disponible aurait été réduit de près de 3 000 $ (1,40 $ l'heure fois 40 heures par semaine, 52 semaines par année). Autrement dit, après avoir payé les frais de garde, la famille aurait disposé de seulement 22 000 $ pour ses autres dépenses. La figure 3.4 indiquait que le revenu d'une travailleuse à temps plein gagnant 10 $ l'heure sans le supplément serait de 20 639 $. Ceci suppose que la réduction des coûts de gardiennage lorsque les enfants atteignent l'âge scolaire pourrait rendre le travail presque aussi payant qu'avec le supplément, même si le salaire d'une mère en Colombie-Britannique augmentait de seulement 25 pour cent, soit de 8 $ à 10 $ l'heure.

Les familles qui avaient des enfants d'âge préscolaire verront leurs coûts de gardiennage réduits, mais les mères d'adolescents pourraient également trouver plus facile de continuer à travailler une fois le supplément éliminé. Prenons les 20 pour cent de l'échantillon dont l'enfant le plus jeune au moment de la répartition au hasard était âgé de 12 ans ou plus. Si ces mères n'ont pas eu d'autre enfant après la répartition au hasard, elles auront uniquement des adolescents plus vieux au moment de l'élimination du supplément et pourraient trouver plus facile de continuer à travailler. En réalité, si tous leurs enfants étaient âgés de 15 ans ou plus au moment de la répartition au hasard, aucun enfant mineur ne ferait partie du foyer une fois le supplément éliminé.

---

[5] Lors de l'enquête de suivi après 18 mois, la question sur les frais de garde a été posée uniquement aux membres de l'échantillon qui travaillaient à temps plein.

Un autre coût dont il n'est pas tenu compte dans ces calculs est celui de trouver un emploi et de commencer à travailler. Comme l'indique la section sur la stabilité d'emploi, la plupart des personnes qui sont allées travailler en raison du PAS ont continué à travailler pendant la plus grande partie de la période de suivi après avoir commencé. Bien entendu, cet impact est largement dû à l'incitatif constant offert par le supplément. Néanmoins, à la fin de leurs trois années de réception du supplément, nombre de ces personnes continueront à travailler, et le fait de ne pas avoir à trouver un nouvel emploi pourrait les convaincre de continuer à travailler même si leur revenu est inférieur à celui qu'elles touchaient avec le PAS.

Estimations descriptives de la croissance des salaires

Le tableau 3.2 présente une description non expérimentale de la croissance des salaires entre la fin de la première année, lorsque la période pour se prévaloir du supplément a pris fin, et la fin de la période de suivi examinée dans ce rapport. Dans cette comparaison, les groupes programme et témoin ont été combinés de sorte que le tableau n'aborde pas la question des effets du PAS. Pour déterminer la croissance des salaires pour un groupe qui était susceptible d'avoir un emploi stable, les résultats sont présentés seulement pour les personnes qui ont travaillé deux mois sur trois du 12^{e} au 14^{e} mois (c'est-à-dire vers la fin de la première année après la répartition au hasard) et deux mois sur trois du 32^{e} au 34^{e} mois (c'est-à-dire vers le moment de l'entrevue après 36 mois).

En plus de savoir de combien les salaires ont augmenté, il est important de savoir pour qui ils ont augmenté. D'abord, il existe un débat de longue date à savoir si l'expérience de travail fait augmenter les salaires pour les travailleuses à faible niveau de compétences. Ensuite, une augmentation de 20 pour cent du salaire pour une personne gagnant 5 $ l'heure n'est pas la même chose qu'une augmentation de 20 pour cent pour une personne gagnant 10 $ l'heure. Le salaire horaire de la première travailleuse augmente de seulement 1 $ l'heure, ce qui peut être trop peu pour générer des effets à long terme sur l'emploi. Par contraste, le salaire de l'autre travailleuse augmente de 2 $ l'heure, ce qui représente plus de 4 000 $ par année pour une personne travaillant 40 heures par semaine durant toute l'année.

Pour découvrir quels salaires ont augmenté, le tableau 3.2 présente les résultats pour les trois groupes définis selon leur capacité de gains prévue. Les personnes qui n'avaient pas de diplôme d'études secondaires et qui avaient cinq ans ou moins d'expérience avant la répartition au hasard étaient placées dans le groupe à faible niveau de compétences touchant une faible rémunération. Celles qui avaient fait des études postsecondaires et qui avaient plus de cinq ans d'expérience de travail avant la répartition au hasard étaient placées dans le groupe à niveau élevé de compétences, touchant une rémunération élevée. Toutes les autres membres de l'échantillon ont été placées dans un groupe moyen touchant une rémunération modérée.

Des groupes comme ceux-ci auraient pu être choisis plus directement en fonction de leurs salaires réels. Par exemple, un groupe à faible salaire aurait pu comprendre des personnes qui ne gagnaient pas plus que le salaire minimum à la fin de la première année de suivi, alors qu'un groupe à salaire élevé aurait pu comprendre des personnes qui gagnaient plus de 10 $ l'heure à la fin de la première année. Cette méthode n'a pas été retenue, car *l'erreur de mesure* aurait fait paraître la croissance des salaires trop importante pour le groupe à faible salaire, et trop basse pour le groupe à salaire élevé. L'erreur de mesure est un problème bien connu dans le domaine des études sur les salaires horaires, car pour bien des gens, les données salariales doivent être

calculées en fonction des gains déclarés et des heures de travail. Pour voir pourquoi ceci est un problème, prenons l'exemple de deux personnes qui ont gagné 10 $ l'heure pendant toute la période de suivi. Supposons que la première personne ait déclaré gagner 100 $ par semaine au départ et travailler 20 heures par semaine. Son salaire initial semblerait n'être que de 5 $ l'heure et elle serait probablement placée dans le groupe à faible salaire. Supposons que l'autre personne ait déclaré gagner 100 $ par semaine, mais ne travailler que 5 heures par semaine. Son salaire initial semblerait être de 20 $ l'heure, et elle aurait été placée dans le groupe à salaire élevé. Enfin, supposons que chacune d'elles ait correctement déclaré gagner 10 $ l'heure à la fin de la période de suivi. Pour la personne faisant partie du groupe à faible salaire, le salaire semblerait avoir doublé, même si en fait il était demeuré inchangé. Pour la personne faisant partie du groupe à salaire élevé, le salaire semblerait avoir chuté de moitié, alors qu'il serait également demeuré inchangé. Ainsi, les résultats du groupe à faible salaire exagéreraient la croissance réelle des salaires, et ceux du groupe à salaire élevé minimiseraient cette croissance. Le recours au niveau de scolarisation et à l'expérience de travail pour définir les trois groupes de salaires évite l'influence d'erreurs comme celles-ci, à condition que les membres de la catégorie à faible niveau de compétences ne soient pas plus susceptibles de fournir des renseignements inexacts que les membres de la catégorie à niveau élevé de compétences.

Le premier panneau du tableau 3.2 indique que ces catégories ont raisonnablement bien fonctionné. Le salaire moyen à la fin de la première année pour les membres de la catégorie à faible niveau de compétences n'était que de 6,69 $ l'heure, comparativement à 7,67 $ pour les membres de la catégorie à niveau moyen de compétences, et à 9,90 $ pour les membres de la catégorie à niveau élevé de compétences.

Les salaires moyens ont augmenté pour les trois groupes. Pour les membres du groupe à faible niveau de compétences, le salaire moyen a augmenté de 6,69 $ à 7,31 $ à la fin de la période de suivi. Pour les membres de la catégorie à niveau moyen de compétences, le salaire moyen a augmenté dans une mesure semblable, soit de 7,67 $ à 8,49 $ l'heure. Le salaire moyen a connu l'augmentation la plus importante, cependant, pour les membres de la catégorie à niveau élevé de compétences, passant de 9,90 $ à la fin de la première année à 11,93 $ à la fin de la période de suivi. Les salaires moyens ont donc augmenté d'environ 10 pour cent sur la période de deux ans pour les groupes à niveau de compétences faible et moyen, mais d'environ 20 pour cent pour le groupe à niveau élevé de compétences (non illustré dans le tableau 3.2).

L'avant-dernière ligne du premier panneau présente la croissance moyenne des salaires pour les trois groupes. Il y a une différence subtile, mais importante entre cette mesure et la croissance des salaires moyens décrite au paragraphe précédent. Pour calculer la *croissance moyenne des salaires* apparaissant dans le bas du panneau, la croissance des salaires a d'abord été calculée pour chaque personne, puis la moyenne a été faite pour l'ensemble de l'échantillon. Pour calculer la *croissance des salaires moyens*, la moyenne des salaires de l'échantillon a été faite d'abord, puis on a calculé la croissance de cette moyenne.

Tableau 3.2 : Comparaisons non expérimentales de la croissance des salaires des membres de l'échantillon qui ont travaillé durant le 12e au 14e mois, selon le niveau de compétences

Résultat	Faible niveau de compétences[a]	Niveau moyen de compétences[b]	Niveau élevé de compétences[c]
Ont travaillé durant la période du 32e au 34e mois (%)	59,7	72,3	73,0
Mois de travail cumulés (12e au 34e mois)	16,4	18,4	18,4
Salaire horaire moyen du 12e au 14e mois pour les personnes qui ont travaillé du 32e au 34e mois	6,69	7,67	9,90
Salaire horaire moyen, période du 32e au 34e mois	7,31	8,49	11,93
Croissance des salaires, période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e mois (%)	25,9	16,5	26,3
Croissance des salaires, période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e, ajustée (%)[d]	15,6	14,5	22,8
Taille de l'échantillon (total = 1 103)	**201**	**776**	**126**
Colombie-Britannique			
Ont travaillé durant la période du 32e au 34e mois (%)	59,4	70,4	65,8
Mois de travail cumulés (12e au 34e mois)	15,6	18,2	17,5
Salaire horaire moyen du 12e au 14e mois pour les personnes travaillant du 32e au 34e mois	7,84	8,95	11,54
Salaire horaire moyen, période du 32e au 34e mois	8,85	9,95	13,67
Croissance des salaires, période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e mois (%)	34,9	18,6	27,1
Croissance des salaires, période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e, ajustée (%)[d]	20,3	14,7	19,2
Taille de l'échantillon (total = 535)	**101**	**358**	**76**
Nouveau-Brunswick			
Ont travaillé durant la période du 32e au 34e mois (%)	60,0	73,9	84,0
Mois de travail cumulés (12e au 34e mois)	17,2	18,6	19,9
Salaire horaire moyen du 12e au 14e mois pour les personnes travaillant du 32e au 34e mois	5,51	6,61	7,92
Salaire horaire moyen, période du 32e au 34e mois	5,83	7,33	9,76
Croissance des salaires, période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e mois (%)	17,2	14,8	25,2
Croissance des salaires, période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e, ajustée (%)[d]	10,3	13,4	24,1
Taille de l'échantillon (total = 568)	**100**	**418**	**50**

Notes : [a]N'ont pas terminé leurs études secondaires et avaient 5 ans ou moins d'expérience de travail;

[b]N'ont pas terminé leurs études secondaires, mais avaient plus de 5 ans d'expérience de travail, ou ont terminé leurs études secondaires, mais n'ont pas fait d'études postsecondaires, ou ont fait des études postsecondaires, mais avaient 5 ans ou moins d'expérience de travail.

[c]Ont fait des études postsecondaires et avaient plus de 5 ans d'expérience de travail.

[d]L'ajustement de la croissance des salaires permet d'éliminer l'influence des valeurs de croissance des salaires très élevées et très basses qui surgissent par erreur en raison de problèmes de mesure. Si le salaire déclaré d'une personne a diminué de plus de 35 pour cent, la croissance du salaire de cette personne a été établie à –35 pour cent. Si le salaire déclaré d'une personne a augmenté de plus de 150 pour cent, la croissance du salaire de cette personne a été établie à 150 pour cent. Ces points correspondent environ aux 5e et 95e percentiles de la distribution des changements au sein du groupe témoin.

Voici un exemple pour clarifier cette notion. Supposons que nous disposions de données pour deux personnes, dont l'une gagnait 4 $ l'heure et l'autre gagnait 10 $ l'heure à la fin de la première année de suivi. Supposons en plus que les salaires ont augmenté à 10 $ l'heure pour la première personne et à 18 $ l'heure pour la deuxième personne. Le salaire moyen pour cet échantillon de deux personnes aura été de 7 $ l'heure à la fin de la première année (la moyenne entre 4 $ et 10 $) et de 14 $ l'heure à la fin de la période de suivi (la moyenne entre 10 $ et 18 $). Les salaires moyens de cet échantillon de deux personnes auraient donc doublé de 7 $ à 14 $, soit une croissance de 100 pour cent. Pour déterminer la croissance moyenne

des salaires, on calcule d'abord la croissance du salaire de chaque personne, puis on fait la moyenne de toutes les personnes. Pour la première personne, la croissance a été de 150 pour cent (de 4 $ à 10 $ l'heure); pour la deuxième personne, la croissance a été de 80 pour cent (de 10 $ à 18 $ l'heure). La croissance moyenne des salaires est donc de 115 pour cent, soit la moyenne entre 80 et 150.

Dans cet exemple, le salaire a augmenté davantage pour la travailleuse qui a commencé à faible salaire que pour celle qui a commencé à un salaire plus élevé. En même temps, la croissance des salaires moyens était inférieure à la croissance moyenne des salaires. Les deux résultats sont liés. Lorsque la croissance moyenne des salaires est supérieure à la croissance des salaires moyens, les salaires doivent avoir augmenté davantage pour les personnes qui ont commencé avec des salaires faibles que pour celles qui ont commencé avec des salaires élevés.[6] Inversement, lorsque la croissance moyenne des salaires est inférieure à la croissance des salaires moyens, les salaires doivent avoir augmenté davantage pour les personnes qui ont commencé avec des salaires élevés que pour celles qui ont commencé avec des salaires faibles.

Selon l'avant-dernière ligne du panneau, la croissance moyenne des salaires sur les deux années a dépassé 15 pour cent pour les trois groupes. En fait, la croissance moyenne des salaires pour les groupes à faibles salaires et à salaires élevés a été de plus de 25 pour cent sur la période de deux ans. Comme nous l'avons vu, la constatation que la croissance moyenne des salaires était supérieure à la croissance des salaires moyens implique que les salaires ont augmenté davantage pour les personnes de chaque groupe ayant commencé à des salaires plus faibles que pour celles ayant commencé aux salaires les plus élevés.

Un examen des salaires révèle que ceux-ci ont considérablement augmenté pour certaines personnes et considérablement diminué pour d'autres. Ceci peut provenir de l'erreur de mesure décrite ci-dessus. Un moyen simple d'évaluer l'influence de ces valeurs très élevées et très basses sur la croissance des salaires consiste à « ajuster » les changements importants. Si le salaire déclaré par une personne a diminué de plus de 35 pour cent, la croissance du salaire de cette personne a été établie à –35 pour cent. Si le salaire déclaré par une personne a augmenté de plus de 150 pour cent, la croissance du salaire de cette personne a été établie à 150 pour cent. Ceci correspond environ aux 5^{e} et 95^{e} percentiles de la distribution des changements au sein du groupe témoin.[7]

La dernière ligne du premier panneau du tableau 3.2 indique que l'ajustement de la croissance des salaires semble effectivement réduire la croissance pour le groupe à faible niveau de compétences, mais ne modifie pas la croissance estimée pour les deux autres groupes. Ceci peut impliquer qu'un certain nombre de membres du groupe à faible niveau de compétences a réellement touché des salaires faibles au départ, par exemple pour des emplois comme le gardiennage. La croissance moyenne des salaires a tout de même été supérieure à 15 pour cent pour le groupe à faible niveau de compétences.

---

[6] Ceci peut également être un artéfact de l'erreur de mesure des salaires plutôt qu'une indication que les salaires ont augmenté davantage pour les travailleurs à faible salaire.

[7] Pour les résultats provinciaux présentés dans le deuxième et le troisième panneaux du tableau, les points de démarcation étaient de –30 pour cent et 110 pour cent en Colombie-Britannique et de –20 pour cent et 140 pour cent au Nouveau-Brunswick.

Estimations descriptives de la croissance des salaires par province

Comme nous l'avons mentionné dans le premier chapitre, le salaire minimum a sensiblement augmenté en Colombie-Britannique entre le début de la répartition au hasard et l'entrevue après 36 mois. Le salaire minimum au Nouveau-Brunswick a également augmenté, mais de beaucoup moins. Étant donné qu'un grand nombre de membres du groupe à faible niveau de compétences ont probablement travaillé au salaire minimum, la croissance de leurs salaires peut avoir été un artéfact des augmentations importantes du salaire minimum en Colombie-Britannique. Le deuxième et le troisième panneaux du tableau 3.2 examinent cet effet en illustrant la croissance des salaires pour les deux provinces. Si les salaires avaient augmenté autant au Nouveau-Brunswick qu'en Colombie-Britannique pour le groupe à faible niveau de compétences, ceci indiquerait que les salaires ont augmenté pour des raisons autres que le salaire minimum. Si les salaires avaient augmenté davantage en Colombie-Britannique qu'au Nouveau-Brunswick, par contre, et que la croissance moyenne des salaires était semblable à la croissance du salaire minimum dans les deux provinces, ceci pourrait impliquer que les changements dans le salaire minimum sont responsables de toute la croissance des salaires des travailleuses à faible niveau de compétences, et que l'augmentation des salaires n'est pas attribuable à leur expérience de travail.

On mentionnait également au chapitre 1 que les salaires moyens de toutes les travailleuses de Colombie-Britannique ont été supérieurs à ceux du Nouveau-Brunswick. Cette différence se reflète dans le tableau 3.2. Alors que les salaires moyens à la fin de la première année en Colombie-Britannique allaient de 7,84 $ pour les travailleuses à faible niveau de compétences à 11,54 $ pour les travailleuses à niveau élevé de compétences, les salaires moyens au Nouveau-Brunswick étaient beaucoup moins élevés, soit de 5,51 $ pour les travailleuses à faible niveau de compétences à 7,92 $ pour les travailleuses à niveau élevé de compétences.

Pour les travailleuses à niveau moyen ou élevé de compétences, la croissance des salaires a été semblable dans les deux provinces. Si l'on regarde la croissance des salaires ajustée, on voit que les salaires ont augmenté d'environ 15 pour cent en moyenne pour le groupe à niveau moyen de compétences en Colombie-Britannique et de plus de 13 pour cent au Nouveau-Brunswick. Pour le groupe à niveau élevé de compétences, les salaires ont augmenté de près de 20 pour cent dans les deux provinces.

Il existe une différence marquée entre les provinces, toutefois, dans la croissance des salaires pour les travailleuses à faible niveau de compétences. En particulier, la croissance des salaires ajustée a été environ deux fois plus élevée en moyenne en Colombie-Britannique (20,3 pour cent) qu'au Nouveau-Brunswick (10,3 pour cent). En outre, la croissance moyenne des salaires a été semblable à la croissance du salaire minimum dans les deux provinces. Au Nouveau-Brunswick, le salaire minimum a augmenté de 10 pour cent, soit de 5 $ à 5,50 $ l'heure entre 1992 et 1998. En Colombie-Britannique, le salaire minimum a augmenté encore davantage, passant de 5,50 $ à 7,15 $, une augmentation de 30 pour cent, entre 1992 et 1998. (Étant donné que certaines personnes ont été réparties au hasard après la hausse du salaire minimum et que d'autres ont passé l'entrevue après 36 mois avant que le salaire minimum n'atteigne son niveau de 1998, les salaires moyens ont augmenté moins que l'ensemble de la croissance du salaire minimum en Colombie-Britannique). Autrement dit, la croissance des salaires enregistrée par les travailleuses à faible niveau de compétences correspond à la

croissance du salaire minimum; il est possible que l'expérience de travail n'ait pas fait augmenter les salaires du tout pour ce groupe.

Estimations expérimentales de l'impact du PAS sur la croissances des salaires

Le tableau 3.3 aide à comprendre la portée de la croissance des salaires entraînée par le PAS. Comme dans le tableau 3.2, la croissance des salaires a été mesurée seulement pour les personnes qui ont travaillé au moins deux mois sur trois du 12e au 14e mois, et au moins deux mois sur trois du 32e au 34e mois. La première ligne du tableau indique que peu de membres de l'échantillon ont répondu à ce critère. Pour plus de 70 pour cent du groupe programme et plus de 80 pour cent du groupe témoin, la croissance des salaires n'a pas pu être mesurée parce que ces personnes n'ont pas travaillé durant l'une de ces périodes ou les deux. Pour un pour cent de l'échantillon, la croissance des salaires n'a pas pu être mesurée parce que les données de salaires manquaient à un moment ou un autre. En particulier, la première ligne du tableau indique que le PAS a fait augmenter la proportion de personnes pour lesquelles la croissance des salaires a pu être mesurée de 8,6 points de pourcentage. Le reste du tableau examine si la croissance des salaires de ces 8,6 pour cent de l'échantillon a été faible ou élevée.

Le PAS semble avoir augmenté la croissance des salaires aux extrémités supérieure et inférieure. Par exemple, 3,9 pour cent du groupe témoin ont enregistré des augmentations de salaire de moins de 5 pour cent, comparativement à 6,1 pour cent pour le groupe programme. Ainsi, 2,2 pour cent des membres du groupe programme sont allées travailler en raison de l'offre de supplément et ont enregistré une croissance de salaire de moins de 5 pour cent sur la période de près de deux ans allant du 12e au 14 e mois au 32e au 34e mois. Il est peu probable qu'une croissance aussi faible des salaires persuade quiconque de continuer à travailler une fois les versements de supplément éliminés. Par contre, le PAS a également fait nettement augmenter la proportion de l'échantillon ayant connu une croissance des salaires relativement élevée. En particulier, le PAS a entraîné une légère augmentation de la proportion de l'échantillon ayant enregistré une croissance des salaires très élevée, soit supérieure à 20 pour cent, sur les deux ans. Une telle croissance peut être suffisante en soi pour encourager ces quelques personnes à continuer à travailler même après l'expiration du supplément. Le PAS a eu son effet le plus marqué sur la croissance des salaires modérément élevés, soit de 10 à 20 pour cent. Bien que ce niveau de croissance ne suffise probablement pas à lui seul à encourager les participantes à travailler à temps plein, il peut être suffisant si on le combine à l'absence de stigmates, la réduction des frais de garde et la modification des attitudes à l'égard du travail et de l'aide sociale.

Tableau 3.3 : Impacts du PAS sur la distribution de la croissance des salaires entre la fin de la première année et la fin de la troisième année

Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)		Erreur type
Croissance des salaires pour toutes les travailleuses (% dans chaque catégorie)					
N'ont pas travaillé	72,3	80,9	-8,6	***	1,2
Ont travaillé mais salaire non déclaré	1,0	1,3	-0,4		0,3
Diminution du salaire	6,7	5,7	1,1		0,7
Augmentation du salaire de moins de 5 pour cent	6,1	3,9	2,2	***	0,6
Augmentation du salaire de 5 à 10 pour cent	3,3	1,8	1,4	***	0,4
Augmentation du salaire de 10 à 20 pour cent	5,8	2,9	2,9	***	0,6
Augmentation du salaire de plus de 20 pour cent	5,9	4,8	1,1	*	0,6
Croissance des salaires pour les travailleuses à temps plein (% dans chaque catégorie)					
N'ont pas travaillé à temps plein	81,8	91,8	-10,0	***	1,0
Ont travaillé à temps plein mais salaire non déclaré	0,5	0,5	0,0		0,2
Diminution du salaire	3,9	2,2	1,8	***	0,5
Augmentation du salaire de moins de 5 pour cent	3,8	1,5	2,4	***	0,5
Augmentation du salaire de 5 à 10 pour cent	2,3	0,9	1,5	***	0,4
Augmentation du salaire de 10 à 20 pour cent	4,4	1,2	3,1	***	0,5
Augmentation du salaire de plus de 20 pour cent	3,8	2,5	1,3	***	0,5
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**			

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Notes : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.

Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a]Les membres de l'échantillon dans cette catégorie ont travaillé durant le mois, mais n'ont pas déclaré suffisamment d'information au sujet de leurs heures de travail ou de leurs gains pour permettre le calcul du résultat en question.

[b]En Colombie-Britannique, le salaire minimum était de 5,50 $ l'heure du début de la période de répartition au hasard en novembre 1992 jusqu'en avril 1993, où il a augmenté à 6 $. En mars 1995, il a grimpé à 6,50 $, puis à nouveau en octobre 1995 à 7 $ l'heure. Au Nouveau-Brunswick, le salaire minimum était de 5 $ l'heure de 1992 à 1995. Il a augmenté à 5,25 $ en janvier 1996, et à 5,50 $ en juillet 1996.

Le deuxième panneau du tableau présente des résultats similaires pour les personnes qui travaillaient à temps plein au cours de la période du 12e au 14e mois. Étant donné que l'effet primaire du PAS en termes d'emploi a été d'encourager le travail à temps plein, et étant donné que les salaires ont tendance à augmenter davantage pour le travail à temps plein que pour le travail à temps partiel, cet échantillon pourrait révéler une croissance des salaires supérieure aux résultats précédents. Le panneau indique toutefois quelque chose de très semblable. Le PAS a fait augmenter de 10 points de pourcentage la proportion de l'échantillon travaillant à temps plein au cours du 12e au 14e mois et du 32e au 34e mois. Comme dans le tableau précédent, la croissance des salaires provenant de l'emploi à temps plein supplémentaire est réparti sur toute la distribution, bien que près de la moitié de l'augmentation soit relativement élevée (10 à 20 pour cent sur la période de près de deux ans) ou très élevée (plus de 20 pour cent). Ceci indique davantage que la croissance des salaires provenant du PAS pourrait contribuer dans une certaine mesure à la prolongation des impacts du programme sur l'emploi.

ATTITUDES À L'ÉGARD DU TRAVAIL ET DE L'AIDE SOCIALE

En même temps qu'ils espéraient que l'emploi généré par le PAS ait pour effet d'augmenter les salaires, les concepteurs du supplément avaient espoir que le fait de travailler à temps plein pendant trois ans influencerait également les attitudes des prestataires de l'aide sociale à l'égard du travail et de l'aide sociale. Les attitudes à l'égard de l'aide sociale n'avaient pas besoin d'être modifiées de beaucoup; lors de l'enquête de référence, près de 60 pour cent des membres de l'échantillon ont déclaré avoir honte de dire qu'elles bénéficiaient de l'aide sociale. Comme beaucoup de participantes à cette expérience bénéficiaient de l'assistance sociale depuis de longues années et n'avaient pas beaucoup travaillé durant cette période, leurs sentiments à l'égard du travail pourraient avoir connu une amélioration du fait de travailler. Elles pourraient avoir découvert que leurs enfants aimaient passer du temps à l'extérieur de la maison, ou qu'ils se développaient mieux à la garderie. Elles pourraient avoir trouvé qu'elles aimaient travailler plus qu'elles ne l'auraient pensé, ou que le fait de gagner leur vie rehaussait leur estime personnelle.

Une étude de Bumpass (1982), bien qu'elle date, offre un exemple intéressant de changements tels que ceux-ci. Bumpass a interviewé un certain nombre de mères de jeunes enfants à deux moments différents. Au départ, la plupart des mères craignaient les conséquences négatives de confier leurs enfants à d'autres si elles allaient travailler. Un certain nombre d'entre elles sont tout de même allées travailler, et celles qui l'ont fait ont en général eu des commentaires favorables. Leurs craintes à l'égard du gardiennage étaient en général non fondées, et elles-mêmes et leurs enfants semblaient être mieux sur les plans émotif et financier par suite de leur décision d'aller travailler. Les mères qui n'étaient pas allées travailler, cependant, ont cité les mêmes craintes au cours de la seconde que de la première entrevue. Bien qu'il soit impossible à partir de deux entrevues de savoir exactement ce qui a occasionné ces changements d'attitudes à l'égard du travail et du gardiennage, les résultats correspondaient à la notion que le fait d'aller travailler a directement influencé ces attitudes.

L'entrevue après 36 mois comprenait six énoncés qui pourraient refléter l'incidence du PAS sur les attitudes pouvant influencer les décisions touchant le travail et l'aide sociale. Le tableau 3.4 présente les constatations relatives aux réponses à ces questions. Selon le tableau, le programme semble être lié à de légères modifications dans les attitudes personnelles, mais ce lien est plutôt faible.

Les deux premières lignes du tableau résument les réponses à deux énoncés qui pourraient révéler les sentiments des répondantes à l'égard de l'aide sociale. Dans le premier, on demandait aux répondantes de dire s'il était bien de « continuer à bénéficier de l'aide sociale si on est capable de travailler, même si on n'aime pas ça. » Le deuxième pourrait fournir une mesure plus directe de leur sentiment de stigmatisation à l'égard de l'aide sociale, puisque la répondante devait dire si elle avait honte de dire aux gens qu'elle bénéficiait de l'aide sociale. Presque toutes les membres des deux groupes de recherche ont répondu qu'il était mal de continuer à bénéficier de l'aide sociale pour quelqu'un qui était capable de travailler, et la différence entre les deux groupes n'était pas statistiquement significative. Environ la moitié des deux groupes a déclaré avoir honte de dire qu'elles bénéficiaient de l'aide sociale. La différence entre les deux groupes, même si elle était légèrement significative, demeurait relativement faible.

Tableau 3.4 : Impacts du PAS sur les attitudes à l'égard de l'aide sociale, du travail et de l'auto-efficacité au 36e mois

Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)		Erreur type
D'accord ou fortement d'accord (%)					
« Il est mal de continuer à bénéficier de l'aide sociale si on est capable de travailler, même si on n'aime pas ça. »	83,0	83,6	-0,6		(1,1)
« J'ai honte de dire aux gens que je bénéficie de l'aide sociale. »	49,0	51,5	-2,4	*	(1,4)
« Je n'ai pas beaucoup de contrôle sur ce qui m'arrive. »	25,8	26,1	-0,4		(1,3)
« Je me sens souvent fâchée que les personnes comme moi n'aient jamais une chance équitable de réussir. »	41,0	42,4	-1,4		(1,4)
« J'ai parfois l'impression que je me fais toujours pousser dans la vie. »	43,5	45,3	-1,9		(1,4)
« Il n'y a pas grand chose que je peux faire pour changer beaucoup des choses qui sont importantes dans ma vie. »	34,0	37,8	-3,8	***	(1,4)
Échelle d'auto-efficacité[a]	10,7	10,5	0,2	***	0,1
Taille de l'échantillon (total = 4 937)[b]	**2 493**	**2 444**			

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 36 mois.

Notes : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a] L'échelle d'auto-efficacité est la somme des réponses à quatre énoncés : « Je me sens souvent fâchée que les personnes comme moi n'aient jamais une chance équitable de réussir », « Je n'ai pas beaucoup de contrôle sur ce qui m'arrive », « J'ai parfois l'impression que je me fais toujours pousser dans la vie », et « Il n'y a pas grand chose que je peux faire pour changer beaucoup des choses qui sont importantes dans ma vie ». Pour chaque énoncé, on accordait une cote de 1 pour Fortement d'accord, 2 pour D'accord, 3 pour En désaccord et 4 pour Fortement en désaccord.

[b] L'échantillon comprend uniquement 4 938 personnes car 24 personnes (14 du groupe témoin et 10 du groupe programme) ont des valeurs manquantes pour les six énoncés ci-dessus.

Les quatre lignes suivantes du tableau résument les réponses à quatre énoncés sur les sentiments des membres de l'échantillon face à leur auto-efficacité, soit la capacité de maîtriser leur destin. Là encore, les différences entre les deux groupes de recherche ont été plutôt minces. La différence la plus marquée était pour le dernier énoncé, où l'on demandait aux répondantes si elles étaient d'accord avec l'énoncé « Il n'y a pas grand chose que je peux faire pour changer beaucoup des choses qui sont importantes dans ma vie. » Alors que 37,8 pour cent du groupe témoin se sont déclarées d'accord ou fortement d'accord qu'elles ne pouvaient pas faire grand chose, 34,0 pour cent du groupe programme se sont dites d'accord ou fortement d'accord, soit une différence de 3,8 points de pourcentage.

La dernière ligne du tableau place les quatre énoncés relatifs à l'auto-efficacité dans une échelle. Les réponses à chaque énoncé ont été codées de façon à attribuer une cote de 1 à *Fortement d'accord*, de 2 à *D'accord*, de 3 à *En désaccord* et de 4 à *Fortement en désaccord*. Les réponses aux quatre questions ont été totalisées, ce qui a donné des résultats allant de 4 pour une personne qui était fortement d'accord avec les quatre énoncés à 16 pour une personne qui était fortement en désaccord avec les quatre énoncés. Si une personne était d'accord avec les quatre énoncée, elle recevait une cote de 8; si elle était en désaccord avec les quatre énoncés, elle recevait une cote de 12. Pour les deux groupes de recherche, le résultat moyen de cette échelle a été entre 10 et 11, ce qui indique que la personne moyenne avait légèrement tendance à être d'accord qu'elle n'était pas maîtresse de son destin. La différence entre les deux groupes a toutefois été statistiquement significative au niveau de signification de 1 pour cent, ce qui reflète sans doute les différences importantes dans les réactions au dernier énoncé.

Il est difficile de savoir comment interpréter ces comparaisons. D'une part, les membres du groupe programme ont affiché des attitudes plus positives à l'égard de leur situation que les membres du groupe témoin. Si ces différences sont concentrées parmi les 35 pour cent du groupe programme qui ont accepté le supplément, les différences seraient trois fois plus élevées pour ce groupe. En outre, si le programme a réellement modifié les attitudes à l'égard du travail et de l'aide sociale, les questions de l'enquête de suivi après 36 mois fourniraient des mesures très percutantes de ces modifications. Le fait que l'on ait découvert des différences est par conséquent remarquable.

Par contre, les différences dans les réponses relatives aux attitudes étaient plutôt minimes, et on pourrait dire des quelques différences statistiquement significatives que si on examinait 10 différences, une seule serait sans doute statistiquement significative au niveau de signification de 10 pour cent. De plus, ces petites différences ont fait surface pendant que les membres du groupe programme touchaient des versements de supplément. Lorsqu'elles ne seront plus admissible au supplément, leur capacité de changer les « choses importantes » sera largement réduite, et les différences entre les deux groupes pourraient disparaître.

ÉTAT CIVIL

En plus de fournir un incitatif au travail à temps plein, le supplément du PAS a rendu le mariage plus attrayant sur le plan financier que ne le faisait l'aide au revenu. Étant donné que l'aide au revenu tient compte du revenu du conjoint dans la détermination de l'admissibilité et des montants accordés, la présence d'un conjoint peut entraîner une réduction ou même l'élimination de la subvention. Le PAS élimine cette pénalité pour les femmes mariées en ne tenant aucunement compte du revenu apporté par le conjoint. Autrement dit, la structure du PAS éliminait les contre-incitatifs au mariage associés à l'aide au revenu.

Ceci pourrait être une caractéristique importante du supplément. Étant donné que le mariage est l'une des voies de sortie de la dépendance de l'assistance publique et que la recherche suggère qu'un milieu biparental est bénéfique pour les enfants, les décideurs et le public favorisent les programmes qui encouragent le mariage et s'opposent aux programmes qui encouragent les familles monoparentales.[8] Cette réponse a été démontrée par les constatations controversées sur l'état civil de l'expérience de l'impôt négatif sur le revenu des années soixante-dix. L'impôt négatif sur le revenu était un programme de revenu garanti qui a augmenté les perturbations conjugales chez les couples à faible revenu dans deux sites aux États-Unis, soit Seattle et Denver (Groeneveld, Tuma et Hannan, 1980).[9] Avant qu'une nouvelle analyse des données de l'impôt négatif sur le revenu remette les constatations originales en question, celles-ci avaient déjà alimenté l'opposition à cette approche de réforme de l'aide sociale (Cain and Wissoker, 1990).[10]

---

[8]L'évidence empirique suggère que les enfants de familles monoparentales sont défavorisés sur une vaste gamme de résultats par rapport aux enfants de familles biparentales. Les effets du PAS sur la structure familiale et les enfants sont abordés dans un rapport complémentaire traitant des effets du PAS sur les enfants (Morris et Michalopoulos, 2000).

[9]Une constatation ayant reçu peu d'attention, mais plus directement liée au PAS est le fait que les essais d'impôt négatif sur le revenu n'ont pas eu d'effet significatif sur le mariage chez les personnes qui étaient célibataires au début du programme (Hannan, Tuma et Groeneveld, 1977).

[10]La réanalyse a démontré que les effets de dissolution du mariage les plus marqués se sont produits chez des couples sans enfants qui n'auraient pas été inclus dans l'échantillon du PAS. La réanalyse a également semé le doute à savoir si c'était le

(suite)

Si le PAS fait augmenter les mariages et que le conjoint contribue financièrement aux ressources familiales, les prestataires de l'aide au revenu pourraient également être moins susceptibles de dépendre de l'aide sociale une fois les versements de supplément éliminés, même si leurs salaires n'ont pas augmenté. Autrement dit, une augmentation du taux de mariage pourrait favoriser l'indépendance à long terme de l'aide sociale et entraîner des impacts à long terme sur d'autres résultats tels que l'emploi et les gains. Cette section examine les impacts du PAS sur l'état civil au cours des trois premières années suivant la répartition au hasard. Même si trois ans est une période relativement courte pour évaluer les impacts sur le comportement relatif au mariage, les effets du PAS durant cette période de trois ans pourraient tout de même laisser entrevoir des différences à long terme dans l'incidence de ces relations.[11]

Pourquoi et comment le PAS pourrait-il toucher les mariages et les unions de fait?

Bien que le supplément ait été structuré pour encourager le mariage en ne tenant pas compte des gains du conjoint, il y a d'autres façons dont le PAS pourrait avoir fait augmenter ou diminuer l'incidence du mariage. En entraînant une augmentation de l'emploi à temps plein, le PAS pourrait avoir étendu les réseaux sociaux des membres du groupe programme et leur avoir permis de rencontrer des partenaires éventuels au travail. En faisant augmenter le revenu, le PAS pourrait avoir favorisé le mariage et les unions de fait en atténuant les difficultés financières, une source de conflit importante dans les relations, ou en rendant le mariage abordable pour les couples. Dans la documentation sur le mariage, on parle souvent de l'« effet de revenu ». Le PAS pourrait également avoir fait augmenter l'attrait des prestataires de l'aide sociale pour les partenaires éventuels en rehaussant l'estime de soi et les sentiments d'autosuffisance de celles-ci grâce à l'emploi et à l'augmentation de leur revenu.

Par contre, même si le PAS ne pénalisait pas le mariage, l'augmentation du revenu et de l'emploi pourraient avoir réduit la probabilité du mariage. Le PAS pourrait avoir entraîné une diminution du taux de mariage si le temps supplémentaire consacré à travailler à temps plein avait réduit le temps disponible pour rencontrer des partenaires éventuels et faire plus ample connaissance avec eux.[12] En faisant augmenter le revenu, le PAS pourrait avoir permis aux membres du groupe programme de demeurer célibataires en leur permettant de se passer plus facilement du revenu additionnel d'un conjoint. On décrit souvent ceci comme l'« effet d'indépendance ». Par exemple, dans les groupes d'étude organisés dans le cadre du PAS, les femmes ont déclaré que leur indépendance financière leur avait permis de quitter des relations abusives (Bancroft et Vernon, 1995). Une autre possibilité est que le PAS pourrait avoir encouragé les femmes à retarder le mariage et à se concentrer plutôt sur l'augmentation de leur capital humain par l'entremise du travail.

---

revenu garanti ou d'autres éléments du programme qui encourageaient la dissolution du mariage. Il faut également noter que l'essai et les analyses de l'impôt négatif sur le revenu ne ciblaient pas spécifiquement les assistés sociaux.

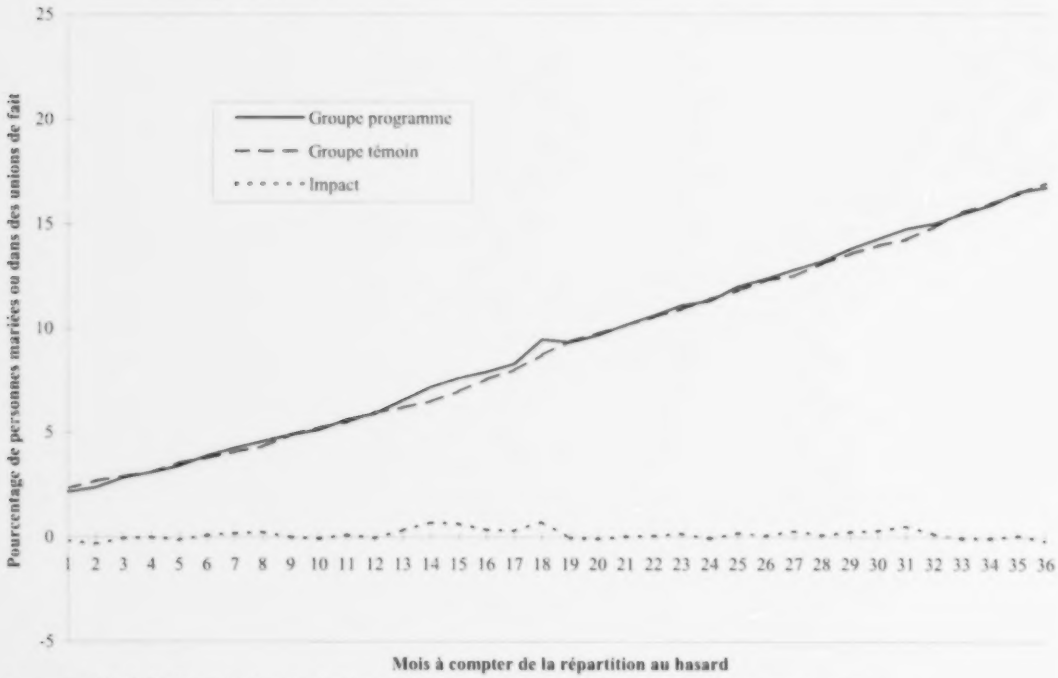
[11] Il est également possible que le PAS ait modifié le moment, mais non l'incidence du mariage sur une période prolongée.

[12] Un extrait du rapport sur le groupe de discussion appuie cette théorie. « Bon nombre de participantes disaient que les heures quelles passaient au travail ne leur laissaient pas de temps pour les contacts sociaux... Comme l'a dit l'une d'elles : *« Quand tu travailles six soirs par semaine, t'as pas le temps d'avoir un chum »* (Bancroft et Vernon, 1995, p. 45). Toutefois, cette section du rapport notait également qu'il y avait des exceptions. Quatre femmes se sont mariées ou étaient sur le point de se marier, et l'une d'elle a dit qu'elle n'aurait jamais rencontré son mari si cela n'avait été du PAS.

Impacts du PAS sur le mariage et les unions de fait

Les figures 3.6 à 3.8 et les tableaux 3.5 à 3.7 illustrent les impacts sur le mariage au cours des trois années de suivi. Les taux de mariage et d'unions de fait sont combinés dans la plupart des analyses (le résultat conjoint étant appelé simplement mariage). Au Canada, les couples qui habitent ensemble pendant au moins un an et qui ne sont pas légalement mariés sont considérés comme étant des conjoints de fait, et les unions de fait comportent en général les mêmes droits et responsabilités que le mariage.[13]

Figure 3.6 : Pourcentage de personnes mariées ou dans des unions de fait, par mois, à compter de la répartition au hasard

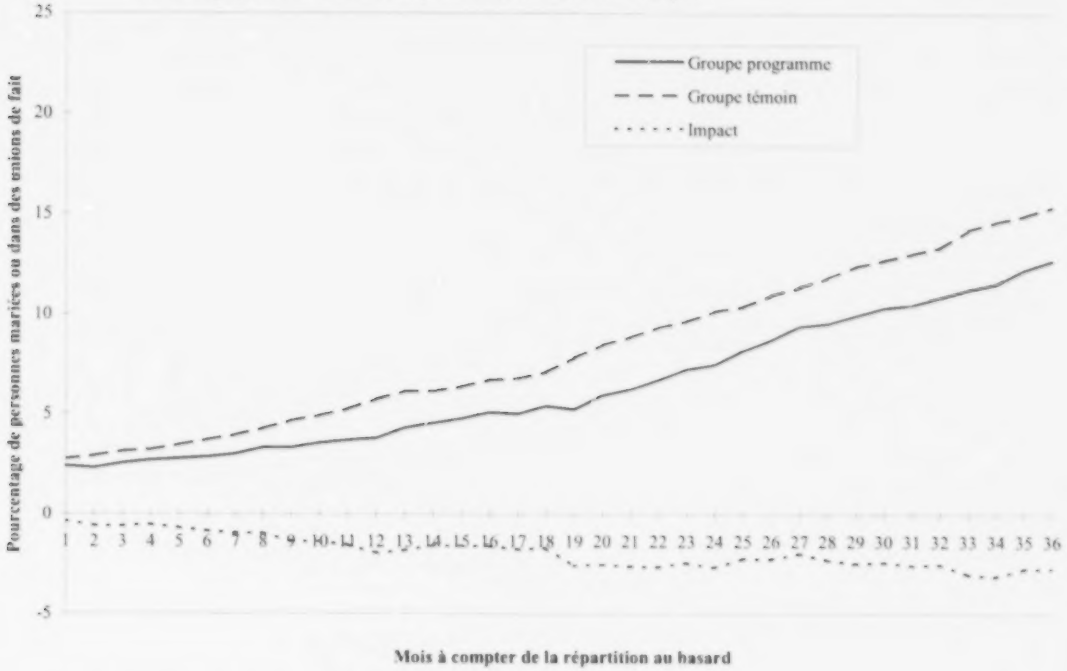


Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

La figure 3.6 démontre que le PAS n'a pas eu d'impact sur les unions conjugales à aucun moment au cours de la période de suivi de trois ans. Un pourcentage semblable de membres des groupes programme et témoin étaient mariées durant chacun des 36 mois de la période de suivi. De plus, comme l'indique le tableau 3.5, le PAS n'a pas eu d'impact sur le nombre moyen de mois de mariage, ni sur la proportion qui était mariée à un moment quelconque de la période de suivi, ou la proportion qui était mariée au moment de l'entrevue après 36 mois. Ces constatations sont semblables à celles présentées dans le rapport sur le PAS après 18 mois (Lin et coll., 1998).

[13] Par exemple, les conjoints mariés et les conjoints de fait sont traités de la même façon par le système d'Aide au revenu. De plus, en cas de séparation, les conjoints de fait ont la garde partagée des enfants biologiques, et ils peuvent même être obligés de payer une pension alimentaire pour les enfants d'un premier lit.

Figure 3.7 : Pourcentage de personnes mariées ou dans des unions de fait, par mois, à compter de la répartition au hasard, en Colombie-Britannique



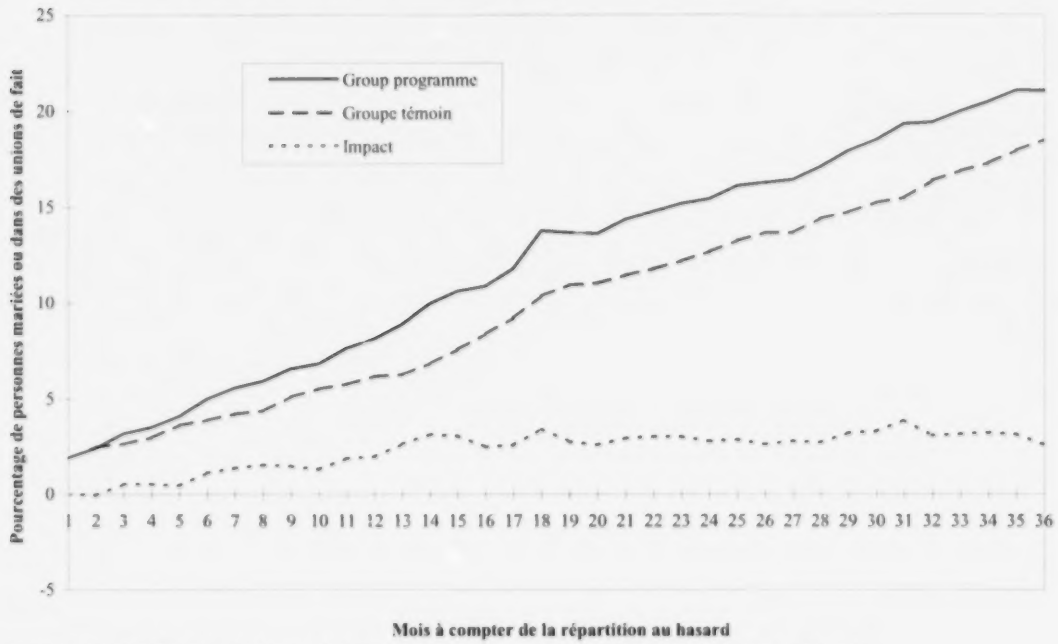
Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Même si le PAS n'a pas eu d'effet général sur le mariage, les premières constatations du rapport sur le PAS après 18 mois indiquaient que la probabilité de mariage était différente selon la province. Des différences provinciales dans l'effet du PAS sur le mariage ont également été notées au cours de la période de suivi de 36 mois. Le PAS a eu un effet positif sur le fait d'être marié à un moment quelconque de la période de suivi au Nouveau-Brunswick, et un effet négatif en Colombie-Britannique. Le tableau 3.5 montre qu'en Colombie-Britannique, sur toute la période de suivi de 36 mois, le PAS a réduit de 3 points de pourcentage la probabilité d'être marié à un moment quelconque, soit une diminution de 18 pour cent par rapport au groupe témoin. Par contraste, au Nouveau-Brunswick, le PAS a fait augmenter de 4 points de pourcentage la probabilité d'être marié à un moment quelconque de la période de suivi, soit une augmentation de 20 pour cent par rapport au groupe témoin.

Durant le dernier mois de la période de suivi, l'impact sur le mariage était toujours négatif en Colombie-Britannique et positif au Nouveau-Brunswick, mais il était statistiquement significatif en Colombie-Britannique seulement. Bien que les impacts du PAS sur l'état civil n'aient pas été statistiquement significatifs au moment de l'entrevue après 36 mois, les impacts ont été assez constants dans les deux provinces. La figure 3.7 démontre qu'en Colombie-Britannique, le PAS a eu un effet négatif soutenu sur le mariage au cours de chaque mois de la période de suivi. En outre, cet effet a été statistiquement significatif durant tous les mois à l'exception d'un seul du 10^{e} au 36^{e} mois inclusivement (la signification statistique n'est pas illustrée dans la figure). La figure 3.8 démontre qu'au Nouveau-

Brunswick, les impacts sur le mariage sont demeurés positifs. Le PAS a fait augmenter le taux de mariage durant chaque mois de la période de suivi. L'impact positif sur le mariage au Nouveau-Brunswick s'est accru avec le temps. La signification statistique a été atteinte durant le 11^{e} mois et s'est maintenue jusqu'au 35^{e} mois.

Figure 3.8 : Pourcentage de personnes mariées ou dans des unions de fait, par mois, à compter de la répartition au hasard, au Nouveau-Brunswick



Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Une façon de mieux comprendre ces différences de comportement à l'égard du mariage entre les provinces est d'analyser les effets sur le mariage de sous-groupes clés définis par des caractéristiques de base. L'analyse de sous-groupes est une méthode pour vérifier, par exemple, les hypothèses sur l'effet d'un revenu supplémentaire ou l'effet de l'augmentation de l'emploi sur le mariage. Les tableaux 3.6 et 3.7 présentent, pour la Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick respectivement, les résultats des sous-groupes définis par des caractéristiques de base telles que l'âge, l'âge du plus jeune enfant, l'emploi, le niveau de scolarisation et l'état civil initial.

Le PAS a eu un effet négatif sur le mariage en Colombie-Britannique dans tous les sous-groupes sauf un, mais l'impact du programme n'était pas statistiquement significatif pour la plupart des sous-groupes. L'importance des impacts a été plutôt constante pour tous les sous-groupes, plutôt que d'être concentrée dans certains groupes. Par rapport au groupe témoin, l'impact négatif sur le mariage a été légèrement plus marqué pour les groupes d'âges plus élevés, les personnes qui avaient déjà été mariées et celles qui ne travaillaient pas au départ. Le PAS a réduit la probabilité de remariage (chez celles qui étaient séparées ou divorcées au départ) plus que la probabilité d'un premier mariage (chez celles qui n'avaient jamais été

mariées au départ). La réduction du taux de mariage pour celles qui ne travaillaient pas au départ offre une indication qui réfute les hypothèses selon lesquelles l'augmentation du travail augmente le taux de mariage en raison des réseaux sociaux ou de l'amélioration de l'estime de soi, étant donné que le PAS a également fait augmenter l'emploi pour ce sous-groupe.

Tableau 3.5 : Impacts sur le mariage et les unions de fait durant la période de suivi de trois ans

Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Mariage à compter de la répartition au hasard				
Ont été mariées ou dans des unions de fait (%)	19,5	19,2	0,3	(1,1)
Nombre de mois mariées ou dans des unions de fait	3,3	3,3	0,0	(0,2)
Mariées ou dans des unions de fait au moment de l'entrevue après 36 mois (%)	17,4	17,3	0,1	(1,1)
Mariées au moment de l'entrevue après 36 mois	8,8	9,5	-0,6	(0,8)
Dans des unions de fait au moment de l'entrevue après 36 mois	8,6	7,8	0,8	(0,8)
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**		
Mariage en Colombie-Britannique à compter de la répartition au hasard				
Ont été mariées ou dans des unions de fait (%)	14,6	17,7	-3,1 **	(1,5)
Nombre de mois mariées ou dans des unions de fait	2,3	3,0	-0,7 **	(0,3)
Mariées ou dans des unions de fait au moment de l'entrevue après 36 mois (%)	13,5	15,5	-2,0	(1,4)
Mariées au moment de l'entrevue après 36 mois	7,7	9,7	-2,0 *	(1,1)
Dans des unions de fait au moment de l'entrevue après 36 mois	5,8	5,8	0,0	(0,9)
Taille de l'échantillon (total = 2 537)	**1 296**	**1 241**		
Mariage au Nouveau-Brunswick à compter de la répartition au hasard				
Ont été mariées ou dans des unions de fait (%)	24,8	20,7	4,1 **	(1,7)
Nombre de mois mariées ou dans des unions de fait	4,4	3,5	0,8 **	(0,4)
Mariées ou dans des unions de fait au moment de l'entrevue après 36 mois (%)	21,6	19,1	2,5	(1,6)
Mariées au moment de l'entrevue après 36 mois	10,0	9,3	0,7	(1,2)
Dans des unions de fait au moment de l'entrevue après 36 mois	11,6	9,9	1,7	(1,3)
Taille de l'échantillon (total = 2 424)	**1 207**	**1 217**		

Sources : Calculs fondés sur les données des enquêtes de suivi après 18 et 36 mois.

Notes : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.
Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

Au Nouveau-Brunswick, l'effet du PAS sur le mariage a été positif dans tous les sous-groupes sauf un, mais l'importance de l'impact positif variait entre les sous-groupes. De tous les sous-groupes analysés, le seul qui a connu une diminution de son taux de mariage était le sous-groupe qui possédait trois enfants ou plus au départ, mais cet impact n'était pas statistiquement significatif. Comme le versement du PAS n'augmentait pas en fonction du nombre de personnes dans la famille, le PAS est le moins généreux par rapport à l'aide au revenu pour ce sous-groupe de familles nombreuses. L'impact positif le plus marqué sur le mariage, soit de 14 points de pourcentage, a été enregistré par les prestataires qui travaillaient à temps plein au départ, un groupe pour lequel les impacts sur le revenu ont été largement supérieurs aux augmentations de l'emploi.

Tableau 3.6 : Impacts du PAS sur le mariage, le revenu cumulatif et les mois d'emploi à temps plein, par sous-groupe, en Colombie-Britannique

		Mariées à un moment quelconque durant la période de suivi (%)		Revenu cumulatif ($)		Emploi à temps plein total (mois)	
Sous-groupe	Taille de l'échantillon	Groupe témoin	Différence (impact)	Groupe témoin	Différence (impact)	Groupe témoin	Différence (impact)
Âge du membre de l'échantillon							
19-24 ans	470	20,0	2,3	36 902	5 413 ***	4,9	3,5 ***
25-29 ans	530	24,4	-5,3	38 105	5 600 ***	5,0	2,6 ***
30-39 ans	1 052	17,3	-4,1 *	38 903	4 902 ***	4,9	2,9 ***
40 ans et plus	480	9,6	-4,0 *	34 485	6 299 ***	4,2	3,2 ***
Âge du plus jeune enfant							
0-2 ans	788	20,4	-3,3	37 978	5 046 ***	3,8	3,3 ***
3-11 ans	1 296	18,1	-3,3	38 321	5 423 ***	5,4	2,6 ***
12-15 ans	263	10,0	-0,9	37 298	5 081 **	4,9	3,0 **
16 ans et plus	156	13,0	-2,7	31 157	6 277 **	5,4	3,2 *
Statut d'emploi au départ							
Temps plein	171	23,9	-2,2	49 706	7 626 **	20,2	1,3
Temps partiel	309	18,2	-1,4	42 447	8 470 ***	7,5	3,2 ***
Sans emploi, en cherchent un	561	17,8	-3,1	36 848	6 926 ***	4,1	4,9 ***
Sans emploi, n'en cherchent pas	1 488	16,9	-3,5 *	35 836	4 254 ***	2,5	2,7 ***
Inscrites dans des programmes d'éducation ou de formation au départ							
Oui	391	19,7	-2,9	38 880	9 594 ***	5,5	4,5 ***
Non	2 143	17,3	-3,1 **	37 283	4 639 ***	4,6	2,7 ***
État civil							
Jamais mariées	1 104	15,1	-1,5	38 272	5 086 ***	5,0	2,6 ***
Séparées/divorcées	1 372	16,0	-4,0 **	37 315	5 276 ***	4,6	3,1 ***
Nombre d'enfants							
Un	1 242	16,4	-1,6	35 949	5 489 ***	5,4	2,8 ***
Deux	849	19,2	-4,5 *	38 281	5 462 ***	4,2	3,2 ***
Trois ou plus	419	15,5	-2,7	41 691	3 685 ***	3,7	2,9 ***

Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu, les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS, l'enquête de référence et les enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Notes : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %. Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

Tableau 3.7 : Impacts du PAS sur le mariage, le revenu cumulatif et les mois d'emploi à temps plein, par sous-groupe, au Nouveau-Brunswick

Sous-groupe	Taille de l'échantillon	Mariées à un moment quelconque durant la période de suivi (%)		Revenu cumulatif ($)		Emploi à temps plein total (mois)	
		Groupe témoin	Différence (impact)	Groupe témoin	Différence (impact)	Groupe témoin	Différence (impact)
Âge du membre de l'échantillon							
19-24 ans	624	28,1	4,0	24 801	6 322 ***	4,9	4,3 ***
25-29 ans	507	26,5	6,6	27 536	4 035 ***	5,8	3,7 ***
30-39 ans	885	18,2	2,6	28 127	4 163 ***	5,7	3,4 ***
40 ans et plus	405	7,6	3,8	24 460	5 210 ***	5,0	2,7 ***
Âge du plus jeune enfant							
0-2 ans	707	27,5	4,8	26 111	4 461 ***	5,0	3,7 ***
3-11 ans	1 167	21,2	2,7	26 730	5 268 ***	5,5	3,9 ***
12-15 ans	306	11,7	5,4	27 249	5 241 ***	5,6	3,8 ***
16 ans et plus	212	8,2	9,5 **	26 272	3 246	6,5	1,1
Statut d'emploi au départ							
Temps plein	165	16,7	14,0 **	35 592	9 465 **	19,7	4,3 **
Temps partiel	325	21,7	2,7	31 648	8 285 ***	7,8	6,0 ***
Sans emploi, en cherchent un	545	24,3	5,7	26 139	5 011 ***	6,0	3,4 ***
Sans emploi, n'en cherchent pas	1 373	19,3	3,4	24 584	3 702 ***	2,6	3,4 ***
Inscrites dans des programmes d'éducation ou de formation au départ							
Oui	298	20,1	11,4 **	27 799	4 938 **	6,7	3,6 ***
Non	2 126	20,8	3,0 *	26 337	4 865 ***	5,2	3,6 ***
État civil							
Jamais mariées	1 311	19,4	5,0 **	26 819	4 661 ***	5,0	3,9 ***
Séparées/divorcées	1 069	19,2	3,3	26 264	4 992 ***	5,9	3,1 ***
Nombre d'enfants							
Un	1 421	19,6	5,4 **	26 218	4 855 ***	6,0	3,2 ***
Deux	738	22,1	4,0	26 759	5 558 ***	5,0	4,2 ***
Trois ou plus	260	23,0	-3,2	27 423	3 091 **	3,6	3,5 ***

Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu, les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS, l'enquête de référence et les enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Notes : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %, ** = 5 %, *** = 1 %. Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

Pourquoi les impacts du PAS sur le mariage et les unions de fait ont-ils été négatifs en Colombie-Britannique et positifs au Nouveau-Brunswick au cours des 36 mois de la période de suivi? Même si en théorie les effets du PAS sur le mariage peuvent être négatifs ou positifs, il est difficile d'expliquer pourquoi les effets du PAS varient selon les provinces. Plusieurs explications possibles ont été examinées. D'abord, les caractéristiques de départ étaient quelque peu différentes dans les deux provinces, mais ces différences ne semblent pas expliquer les impacts sur le mariage. Ensuite, les impacts sur le revenu et l'emploi à temps plein ne varient pas énormément entre les sous-groupes démontrant des impacts différents sur le mariage. Enfin, la pénalité de mariage liée aux niveaux de prestations d'aide au revenu ne variait pas sensiblement par province.

Les différences entre les impacts sur le mariage et les unions de fait entre les provinces peuvent être liées aux différences dans les occasions de mariage dans les deux provinces. Le nombre de conjoints potentiels et les caractéristiques des conjoints disponibles peuvent avoir influencé l'intérêt des prestataires à se marier. Au cours d'une période semblable à celle du suivi, le rapport d'hommes et de femmes célibataires au Nouveau-Brunswick était semblable à celui de la Colombie-Britannique, mais le taux de chômage chez les hommes du Nouveau-Brunswick était nettement plus élevé que chez les hommes de Colombie-Britannique. Les différences entre les taux de chômage des hommes dans les deux provinces peuvent avoir joué un rôle dans les impacts sur les mariages et les unions de fait d'au moins deux façons. Une possibilité est qu'au Nouveau-Brunswick, où le taux de chômage chez les jeunes hommes était élevé, l'emploi et le revenu chez les femmes engendrés par le PAS peuvent avoir fait des membres du groupe programme des conjointes particulièrement désirables. En Colombie-Britannique, où le marché de la main-d'œuvre chez les hommes était plus favorable, l'emploi et les gains engendrés pour les femmes pourraient avoir été relativement moins importants. Selon une autre théorie, les prestataires du PAS en Colombie-Britannique peuvent avoir perçu plus d'occasions matrimoniales, ce qui leur a donné la liberté de retarder leur décision de mariage. Au Nouveau-Brunswick, où les conjoints qui travaillent étaient relativement rares, les femmes peuvent avoir été moins disposées à former des unions, et le revenu additionnel provenant du PAS peut les avoir aidées à le faire.

Une autre explication possible pour les différences dans l'impact du PAS sur le mariage réside dans les différences entre les caractéristiques culturelles non observées des deux provinces. En plus des différences géographiques, le Nouveau-Brunswick et la Colombie-Britannique sont composées de populations très différentes. Par exemple, le Nouveau-Brunswick est relativement plus rural, et la majorité de la population est catholique (Statistique Canada, 1993a). Par comparaison, la Colombie-Britannique est dominée par Vancouver et ses banlieues, et moins de 20 pour cent de la population est catholique (Statistique Canada, 1993b). De telles caractéristiques pourraient avoir un effet sur les différences dans les normes relatives au mariage dans les deux provinces. Même si les taux de mariage sont en général semblables pour les deux provinces, l'âge moyen au moment du mariage est d'un an de plus en Colombie-Britannique qu'au Nouveau-Brunswick. La comparaison des taux de mariage au sein des groupes témoin dans les deux provinces révèle que le mariage a été beaucoup plus fréquent dans l'échantillon du Nouveau-Brunswick que dans celui de Colombie-Britannique. Des différences non observées dans les normes relatives au mariage des deux provinces pourraient par conséquent jouer un rôle dans la transposition des impacts sur l'emploi et les gains en impacts positifs ou négatifs sur le mariage.

Sommaire des impacts sur l'état civil

Le PAS a éliminé le contre-incitatif au mariage inhérent au système d'aide sociale en ne tenant pas compte du revenu du conjoint dans l'établissement du montant du supplément. En même temps, le PAS a fait augmenter le revenu et l'emploi à temps plein, ce qui a remarquablement modifié la structure de vie des prestataires. Ces changements pourraient être responsables des effets du programme sur le mariage; si c'est le cas, ces effets seraient intéressants, car la contribution financière du conjoint pourrait favoriser l'indépendance à long terme de l'aide au revenu.

Dans l'ensemble, le PAS n'a pas eu d'effet sur l'incidence du mariage, mais le PAS a eu des effets soutenus sur le mariage durant la période de suivi de trois ans dans chaque province, soit régulièrement positifs au Nouveau-Brunswick et régulièrement négatifs en Colombie-Britannique. L'orientation opposée des impacts selon la province fait ressortir l'importance du contexte géographique et culturel dans la transposition des impacts sur l'emploi et les gains en effets sur la structure familiale. Bien que les différences provinciales dans les taux de mariage aient été significatifs au cours de la plupart des mois de suivi, ils n'étaient pas statistiquement significatifs au cours du dernier mois de suivi au Nouveau-Brunswick. Il est donc difficile pour l'instant de déterminer si les impacts du PAS sur le mariage se maintiendront ou se résorberont sur une période plus longue.

RÉSUMÉ

Dans ce chapitre, nous avons laissé entrevoir les effets à plus long terme du PAS sur l'emploi en examinant quatre résultats, soit la stabilité d'emploi, la croissance des salaires, les attitudes et l'état civil. Pour chaque mesure, il y a lieu d'être optimiste, mais également d'être prudent.

Le PAS a non seulement fait augmenter l'emploi à temps plein, mais, dans une large mesure, il a fait augmenter l'emploi à temps plein stable ayant duré un an ou plus. De plus, le PAS a fait augmenter le nombre de mois d'emploi à temps plein, principalement en accroissant le nombre de personnes ayant travaillé à temps plein à un moment quelconque. Si ces travailleuses supplémentaires sont en mesure de continuer de travailler à temps plein, le PAS pourrait avoir des impacts assez importants sur l'emploi à temps plein même lorsque le supplément cessera d'être versé. Par contre, le fait que plus de membres du groupe programme ont travaillé à temps plein la plupart du temps pourrait être une indication de la nature à court terme de l'incitatif du supplément. Lorsque le supplément prendra fin, l'incitation cessera aussi, et il est possible que de nombreuses membres du groupe programme voient peu de raisons de continuer à travailler à temps plein.

Le PAS a également engendré une croissance appréciable des salaires. Environ la moitié de l'emploi supplémentaire généré par le PAS a entraîné des salaires qui ont augmenté de 10 pour cent ou plus sur une période de deux ans. Il est peu probable qu'une telle croissance des salaires sera suffisante pour rendre le travail plus payant que l'aide sociale après la période de versement du supplément, mais elle pourrait rendre le travail juste assez payant pour persuader les membres du groupe programme de conserver leurs emplois à temps plein. Par contre, si les membres de l'échantillon sont principalement motivées par les aspects

financiers, cette augmentation des salaires ne sera sans doute pas assez importante pour générer des impacts à long terme sur l'emploi.

Toutefois, si cette croissance modeste des salaires est liée à des changements modestes dans les attitudes à l'égard du travail et de l'aide sociale, l'effet combiné pourrait produire des impacts à long terme pour le PAS. Là encore, il peut y avoir lieu d'être optimiste, quoique très prudent. Trois ans après la répartition au hasard, les membres du groupe programme ont indiqué qu'elles se sentaient davantage maîtresses de leurs destinées. Si ce contrôle accru les persuade ou leur permet de continuer à travailler une fois le supplément éliminé, le PAS pourrait continuer à avoir des impacts à long terme.

Enfin, le PAS pourrait avoir eu un effet sur les décisions de mariage des mères de famille monoparentale qui ont été réparties au hasard. Au Nouveau-Brunswick, plus de membres du groupe programme se sont mariées à un moment quelconque après la répartition au hasard que de membres du groupe témoin. Étant donné que les couples mariés sont moins susceptibles de toucher des prestations d'aide sociale que les familles monoparentales, ce léger impact sur le mariage pourrait aider le PAS à maintenir son impact à long terme. L'impact sur le mariage au Nouveau-Brunswick a toutefois été plutôt faible. De plus, lorsque l'on combine les échantillons des deux provinces, l'impact du programme sur le mariage est pratiquement nul. Il est donc difficile de déterminer quel poids on doit accorder aux légères différences qui se sont manifestées au Nouveau-Brunswick.

Bien que ces résultats donnent lieu à un optimisme prudent, ils ne peuvent pas révéler si le PAS continuera à avoir des impacts une fois le supplément éliminé, parce que nous ne disposons pas encore de renseignements pour une période de suivi plus longue. Les lecteurs devront lire le prochain rapport de cette série sur l'expérience auprès des prestataires du PAS pour obtenir la réponse initiale à cette question.

Chapitre 4 :
Fouiller davantage dans le bassin des assistées sociales – Enquête non expérimentale sur la croissance des salaires

Lorsque les membres du groupe témoin sont allées travailler ou ont cessé de bénéficier de l'aide sociale, elles l'ont fait sans être motivées par le supplément du PAS. Elles étaient probablement celles qui pouvaient gagner suffisamment pour rendre le travail plus payant que l'aide sociale, celles qui désiraient le plus retourner au travail aussitôt qu'un obstacle temporaire était éliminé, ou encore celles qui se sentaient les plus stigmatisées et étaient par conséquent heureuses de quitter les rangs des assistés sociaux. En outre, lorsque le PAS a fait augmenter l'emploi, il l'a probablement fait en « fouillant davantage » dans le bassin des prestataires de l'Aide au revenu, soit en convainquant les personnes qui n'avaient pas travaillé depuis un bon moment, non seulement d'aller travailler, mais de le faire à temps plein, ou en persuadant les personnes peu scolarisées d'aller travailler, même si elles ne trouveraient probablement que des emplois à faible salaire. C'est donc dire que les personnes que le PAS a encouragées à aller travailler avaient probablement un potentiel de gains inférieur aux membres du groupe témoin qui sont allées travailler; elles avaient probablement moins d'expérience de travail et se sentaient moins stigmatisées.

Il est impossible de déterminer directement si le PAS a « fouillé davantage », car il est impossible de savoir quelles participantes le supplément a persuadées de modifier leur comportement et lesquelles ont simplement fait ce qu'elles auraient fait de toute façon sans le supplément. Il est néanmoins possible de déduire les caractéristiques des personnes qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément en faisant appel à un aspect de la répartition au hasard : les caractéristiques des membres du groupe témoin qui sont allées travailler sans l'offre de supplément sont à peu près les mêmes que celles des membres du groupe programme qui auraient travaillé même sans l'offre de supplément. Les différences entre les membres du groupe programme qui ont travaillé et les membres du groupe témoin qui ont travaillé devraient par conséquent être attribuables aux caractéristiques des personnes que le supplément a incitées à aller travailler.

Ce chapitre examine deux des ramifications de cette observation. D'abord, l'idée que le PAS a « fouillé davantage » est examinée et quantifiée par la déduction des caractéristiques initiales des personnes qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément. Ensuite, les salaires de ce groupe de personnes qui se sont prévalues de l'offre de supplément sont calculés et comparés sur une période prolongée afin d'en déterminer la croissance. Si les salaires ont augmenté de façon substantielle, cette croissance pourrait aider le PAS à avoir un impact à long terme sur le comportement à l'égard du travail et les résultats qui y sont liés. Plusieurs des résultats obtenus sont exposés ci-après.

Nous tenons à mettre nos lecteurs en garde : contrairement aux résultats présentés dans le reste de ce rapport, les résultats contenus dans ce chapitre ne sont pas expérimentaux; ils sont basés sur des comparaisons de portions des groupes programme et témoin qui étaient assez différentes avant la répartition au hasard. Bien que les déductions menant aux résultats de ce

chapitre utilisent les conséquences de la répartition au hasard, les résultats sont basés sur la comparaison de personnes qui ont travaillé après la répartition au hasard. Étant donné que le programme a entraîné une augmentation importante de l'emploi, les membres du groupe programme qui ont travaillé sont susceptibles d'être très différentes des membres du groupe témoin qui ont travaillé. En fait, l'un des objets de ce chapitre est d'exposer ces différences.

- **L'offre de supplément du PAS a incité au travail les personnes les moins susceptibles d'aller travailler d'elles-mêmes.**

Les travailleuses du groupe programme avaient moins d'expérience de travail que les travailleuses du groupe témoin. Elles possédaient moins d'années d'expérience, étaient moins susceptibles d'avoir travaillé au cours de l'année précédant la répartition au hasard, et étaient moins susceptibles de travailler au moment de la répartition au hasard. En fait, presque aucune des personnes que l'offre de supplément a incitées à aller travailler travaillait déjà au moment de la répartition au hasard. Ainsi, l'impact du PAS sur l'emploi a été d'encourager des personnes qui ne travaillaient pas du tout à aller travailler au moins 30 heures par semaine. À d'autres égards, cependant, les personnes qui sont allées travailler en raison du supplément étaient semblables aux personnes qui auraient travaillé sans celui-ci. Entre autres, elles étaient à peu près aussi susceptibles d'avoir été assistées sociales pendant trois ans ou plus, d'avoir bénéficié de l'aide sociale lorsqu'elles étaient enfant, de n'avoir jamais été mariées et d'avoir des enfants en très bas âge.

- **La croissance des salaires pour les personnes qui ont été incitées à travailler par l'offre de supplément a été semblable à la croissance des salaires des personnes qui auraient travaillé même sans l'offre de supplément.**

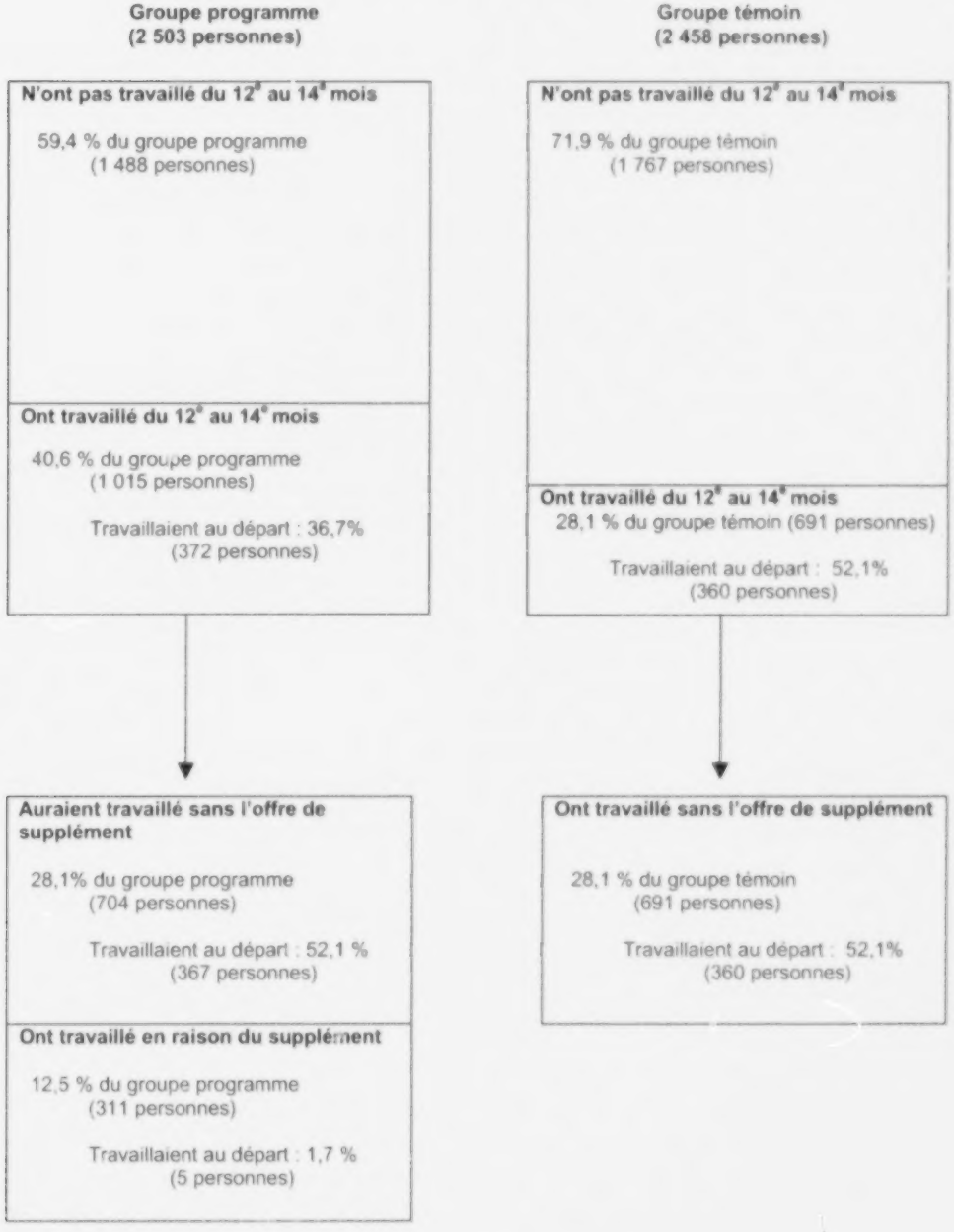
Pour les membres du groupe témoin qui ont travaillé tant à la fin de la première année de suivi qu'à la fin de la troisième année, les salaires ont augmenté de 12,7 pour cent en moyenne sur la période de deux ans. Chez les membres du groupe programme partageant les mêmes antécédents de travail, les salaires ont augmenté de 12,4 pour cent en moyenne. Comme nous l'avons indiqué, toute différence entre les résultats des travailleuses du groupe témoin et celles du groupe programme doit être principalement attribuable aux personnes qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément. De même, la similarité des résultats de croissance des salaires implique que pour celles qui ont modifié leur décision à l'égard du travail en raison de l'offre de supplément, les salaires ont augmenté dans la même proportion que les salaires des autres, même si elles avaient considérablement moins d'expérience de travail au départ.

DÉDUCTION DES RÉSULTATS POUR LES PERSONNES QUI SONT ALLÉES TRAVAILLER POUR BÉNÉFICIER DE L'OFFRE DE SUPPLÉMENT

La figure 4.1 vise à clarifier comment les caractéristiques des personnes qui ont travaillé en raison de l'offre de supplément seront déduites. L'idée est que les membres du groupe programme qui auraient travaillé même sans l'offre de supplément présentent les mêmes

caractéristiques que les membres du groupe témoin qui ont travaillé après la répartition au hasard et qui n'étaient pas admissibles à l'offre de supplément.

Figure 4.1 : Estimation des caractéristiques des membres du groupe programme qui ont travaillé en raison de l'offre de supplément



Pour démontrer comment ce raisonnement aide à déterminer les caractéristiques des personnes qui ont été incitées à aller travailler par l'offre de supplément, le côté gauche de la figure divise le groupe programme en deux parties, selon si les membres du groupe ont travaillé durant la période du 12e au 14e mois, soit vers la fin de la première année et le début de la deuxième année suivant la répartition au hasard.[1] Une partie du groupe n'a pas travaillé à ce moment-là; la deuxième partie a travaillé. Le côté droit de la figure divise également le groupe témoin en deux parties, soit les membres qui n'ont pas travaillé à la fin de la première année et celles qui ont travaillé. La partie supérieure de la figure répète donc un résultat familier : le programme a fait augmenter l'emploi. La proportion à avoir travaillé durant la période du 12e au 14e mois est donc de 28,1 pour cent (soit 691 personnes) chez le groupe témoin, et de 40,6 pour cent (soit 1 015 personnes) chez le groupe programme.

Dans la partie inférieure de la figure, les membres du groupe programme qui ont travaillé sont à nouveau divisées en deux groupes que nous avons déjà décrits : celles qui auraient travaillé même sans l'offre de supplément et celles qui sont allées travailler en raison de l'offre. Aucun des groupes ne peut être observé directement. La principale hypothèse est que les travailleuses du groupe témoin, qui ont travaillé sans l'offre de supplément, auraient également travaillé si elles avaient bénéficié de l'offre de supplément (c'est-à-dire si elles avaient fait partie du groupe programme). Il s'agit là d'une *hypothèse* et non d'un fait, et les résultats présentés ci-dessous ne sont valables que dans la mesure où l'hypothèse est fondée. Néanmoins, cela nous semble être un point de départ très raisonnable, étant donné que l'offre de supplément procurait un incitatif puissant au travail et aucun incitatif direct à ne pas travailler.

Le partie inférieure de la figure démontre la force de cette observation. Dans le groupe témoin, 28,1 pour cent ont travaillé durant la période du 12e au 14e mois; ceci implique que 28,1 pour cent du groupe programme, soit 704 personnes, auraient travaillé à ce moment-là même si elles n'avaient pas reçu l'offre de supplément. Étant donné que 40,6 pour cent du groupe programme (1 015 personnes) ont effectivement travaillé durant cette période, ceci implique également que 12,5 pour cent du groupe programme (311 personnes) ont travaillé *en raison* de l'offre de supplément, c'est-à-dire qu'elles ont été incitées par l'offre de supplément à aller travailler durant la période du 12e au 14e mois.

Si l'hypothèse de base est fondée, alors les caractéristiques des 28,1 pour cent du groupe témoin qui ont travaillé devraient être les mêmes en moyenne que celles des 28,1 pour cent du groupe programme qui auraient travaillé même sans l'offre de supplément. Par conséquent, toute différence dans les caractéristiques moyennes des travailleuses du groupe programme et celles du groupe témoin sont attribuables aux personnes qui ont été incitées à aller travailler par l'offre de supplément.

La figure 4.1 vise à concrétiser cette notion en présentant des estimations du nombre de personnes qui travaillaient au départ et qui travaillaient toujours durant la période du 12e au 14e mois *uniquement en raison du supplément*. Ce groupe sera sans doute peu nombreux. Il est formé de personnes qui travaillaient au départ, qui auraient perdu leur emploi à la fin de la

[1] Pour être plus précis, ce chapitre présente des résultats pour les personnes qui ont travaillé deux mois sur trois du 12e au 14e mois. Les estimations de croissance des salaires présentées plus loin dans le chapitre utilisent des données du sous-ensemble de ce groupe qui a également travaillé deux mois sur trois du 32e au 34e mois et qui a déclaré des salaires pour les deux périodes.

première année si on ne leur avait pas offert le supplément, mais qui travaillaient toujours à la fin de la première année en raison de l'offre de supplément. Il correspond au nombre de membres du groupe programme qui travaillaient au départ et qui ont travaillé durant la période du 12e au 14e mois, moins le nombre de membres du groupe témoin (et implicitement le nombre de membres du groupe programme qui auraient travaillé sans le supplément) qui ont également travaillé à ces deux moments. La case inférieure de la figure 4.1 démontre que moins de 2 pour cent des personnes qui ont travaillé durant la période du 12e au 14e mois uniquement en raison de l'offre de supplément travaillaient aussi au départ. Autrement dit, pratiquement la totalité de l'effet du PAS sur l'emploi a consisté à persuader des personnes qui ne travaillaient pas à aller travailler. Ce résultat vient confirmer davantage que l'hypothèse utilisée pour déduire les caractéristiques des personnes qui ont été motivées par l'offre de supplément est fondée.

D'où vient cette estimation? Elle a été déduite par le cheminement suivant.

- Comme nous l'avons dit, *28,1 pour cent* du groupe témoin, soit 691 personnes, ont travaillé durant la période du 12e au 14e mois.
- Ceci implique que *28,1 pour cent* du groupe programme auraient travaillé même sans l'offre de supplément. Ce pourcentage représente *704 personnes*, soit 28,1 pour cent des 2 503 membres du groupe programme.
- Dans le groupe programme, 1 015 personnes ont travaillé durant la période du 12e au 14e mois. Si l'on soustrait de ce nombre les *704* personnes qui auraient travaillé même sans l'offre de supplément, *311 personnes* ont travaillé uniquement en raison de l'offre de supplément.
- Parmi les membres du groupe témoin qui travaillaient environ un an après la répartition au hasard, *52,1 pour cent* travaillaient également au moment de la répartition au hasard.
- Ceci signifie que *52,1 pour cent* des 704 membres du groupe programme qui auraient travaillé même sans l'offre de supplément travaillaient déjà au moment de la répartition au hasard. Ce pourcentage représente *367 personnes* (soit 52,1 pour cent de 704).
- Parmi les membres du groupe programme qui travaillaient environ un an après la répartition au hasard, 36,7 pour cent travaillaient également au moment de la répartition au hasard. Ce pourcentage représente *372 personnes* (36,7 pour cent de 1 015).
- Ceci ne laisse que *5 personnes* (372 moins 367) du groupe programme qui se sont prévalues de l'offre de supplément *et* qui travaillaient au moment de la répartition au hasard, soit moins de 2 pour cent (5/324) des personnes qui se sont prévalues de l'offre de supplément.

CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES QUI SONT ALLÉES TRAVAILLER UNIQUEMENT EN RAISON DE L'OFFRE DE SUPPLÉMENT

Le tableau 4.1 utilise la logique illustrée dans la figure 4.1 pour déduire les caractéristiques initiales des personnes qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément. Le tableau commence par présenter les caractéristiques initiales moyennes de l'échantillon du rapport (également présentées dans le tableau 1.1), les caractéristiques moyennes des travailleuses du groupe programme (deuxième colonne) et celles des travailleuses du groupe témoin (troisième colonne).[2] Au moyen de la déduction logique décrite à la section précédente, la quatrième colonne démontre les caractéristiques déduites des membres du groupe programme qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément. Le tableau se termine par une estimation de la différence entre celles qui ont été incitées au travail par le supplément et les membres du groupe témoin qui ont travaillé, ainsi que l'erreur type pour cette estimation.

On prévoit que le tableau 4.1 révélera plusieurs tendances. D'abord, les personnes qui sont allées travailler ont probablement réussi à trouver de meilleurs emplois que celles qui n'ont pas travaillé auraient pu trouver. On s'attend donc à ce que les travailleuses tant du groupe témoin que du groupe programme aient été plus scolarisées, aient eu plus d'expérience de travail et aient bénéficié moins longtemps de l'aide sociale que l'ensemble de l'échantillon. Ensuite, si le PAS a fait augmenter l'emploi en fouillant davantage, alors les travailleuses du groupe programme devraient avoir des caractéristiques moins favorables dans l'ensemble que les travailleuses du groupe témoin. Par exemple, elles auraient été moins scolarisées, auraient possédé moins d'expérience de travail et auraient eu des antécédents plus longs de dépendance de l'assistance sociale. Si ceci est vrai, alors les caractéristiques déduites pour le groupe qui est allé travailler uniquement en raison de l'offre de supplément auraient été moins favorables que celles des travailleuses du groupe témoin.

La première partie du tableau 4.1 indique que le PAS n'a pas fouillé bien davantage si l'on regarde les caractéristiques personnelles de l'échantillon. Selon la première ligne, par exemple, 95,6 pour cent de tous les membres de l'échantillon étaient des femmes. La proportion de femmes chez les travailleurs est semblable, soit 96,1 pour cent dans le groupe programme et 96,7 pour cent dans le groupe témoin. Étant donné que les travailleurs du groupe programme étaient légèrement moins susceptibles d'être des femmes que les travailleurs du groupe témoin, ceci implique que les personnes qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément étaient encore moins susceptibles d'être des femmes. La quatrième colonne de résultats confirme ce raisonnement, puisqu'elle montre qu'on a déduit que 94,7 pour cent des travailleurs motivés par le supplément étaient des femmes.

---

[2]Bien que l'on fasse référence aux travailleuses en parlant de ces deux groupes, ceux-ci ne comprennent pas toutes les personnes qui ont travaillé après la répartition au hasard. En particulier, ils comprennent seulement les personnes qui ont travaillé deux mois sur trois du 12e au 14e mois de la période de suivi. Certaines personnes ont travaillé après la répartition au hasard, mais n'ont pas travaillé durant la période du 12e au 14e mois.

Tableau 4.1 : Comparaisons non expérimentales des caractéristiques initiales des membres des groupes programme et témoin qui ont travaillé durant la période du 12e au 14e mois

Caractéristiques de départ	Échantillon du rapport	Travailleuses du groupe programme	Travailleuses du groupe témoin	Groupe programme travailleuses motivées par le supplément	Différence, motivées par le supplément et travailleuses du groupe témoin	Erreur type
Caractéristiques personnelles (%)						
Femmes	95,6	96,1	96,7	94,7	-2,0	(3,0)
Moins de 26 ans	26,5	25,4	22,6	31,8	9,2	(6,8)
26-34 ans	38,6	40,6	39,1	43,9	4,8	(7,9)
Plus de 34 ans	34,9	34,0	38,3	24,3	-13,9	(7,7)
N'ont pas de diplôme d'études secondaires	53,5	43,2	39,5	51,4	11,9	(7,9)
Jamais mariées	48,7	48,2	47,8	49,1	1,4	(8,0)
Plus jeune enfant âgé de moins de 5 ans	47,8	44,7	40,9	53,1	12,2	(8,0)
Antécédents d'emploi						
Années d'expérience de travail	7,4	8,7	9,6	6,7	-2,9	(1,1)
Travaillaient au moment de la répartition au hasard (%)	19,6	36,7	52,1	1,7	-50,4	(7,9)
N'ont pas travaillé au cours des 12 mois précédant la répartition au hasard (%)	69,9	50,0	37,6	78,1	40,5	(7,9)
Gains mensuels moyens au cours des 12 mois précédant la répartition au hasard (%)	97	177	246	20	-226	(57)
Antécédents d'assistance sociale récents						
Mois de recours à l'aide au revenu au cours des 3 années précédant la répartition au hasard	29,9	29,5	29,1	30,5	1,4	(1,3)
Parents recevaient des prestations d'aide au revenu (%)	25,2	21,9	21,9	22,1	0,2	(6,8)
Taille de l'échantillon	**4 961**	**1 015**	**691**			

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et les dossiers administratifs de l'Aide au revenu.

Notes : La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

Pour la plupart des autres caractéristiques personnelles, les travailleuses étaient semblables dans l'ensemble de l'échantillon. Elles étaient à peu près également susceptibles d'être âgées de moins de 26 ans, de plus de 34 ans ou quelque part entre les deux au moment de la répartition au hasard, et elles avaient à peu près les mêmes chances de n'avoir jamais été mariées à ce moment-là. Il y avait deux différences plus importantes entre l'ensemble de l'échantillon et les travailleuses du groupe témoin. Alors que 53,5 pour cent de l'échantillon n'avait pas terminé leurs études secondaires, la proportion chez les travailleuses du groupe témoin n'était que d'environ 40 pour cent. Ceci n'est pas étonnant, étant donné que les personnes plus scolarisées étaient susceptibles de pouvoir gagner davantage et, par conséquent, mieux en mesure de renoncer à l'aide sociale pour aller travailler. De même, environ 48 pour cent de l'échantillon avaient un plus jeune enfant âgé de moins de 5 ans au départ, comparativement à environ 41 pour cent des travailleuses du groupe témoin.

Élément qui indique que le PAS a fouillé davantage, les travailleuses du groupe programme avaient des caractéristiques personnelles impliquant qu'elles étaient quelque peu plus défavorisées que les travailleuses du groupe témoin. Alors qu'environ 40 pour cent des travailleuses du groupe témoin n'avaient pas terminé leurs études secondaires, la proportion était de 43 pour cent chez les travailleuses du groupe programme. Environ 41 pour cent des travailleuses du groupe témoin avaient un enfant de moins de 5 ans au départ, comparativement à 45 pour cent des travailleuses du groupe programme. Lorsque ces chiffres sont utilisés pour estimer les pourcentages de travailleuses motivées par le supplément possédant ces caractéristiques, les membres du groupe programme qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément semblent être encore plus défavorisées que les travailleuses du groupe témoin. Comparativement aux 40 pour cent de travailleuses du groupe témoin qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires, on a déduit que plus de la moitié des travailleuses motivées par le supplément n'avaient pas terminé leurs études secondaires, une différence de plus de 11 points de pourcentage. De même, alors que 41 pour cent de travailleuses du groupe témoin avaient un enfant de moins de 5 ans, la proportion était de 53 pour cent chez les travailleuses motivées par le supplément, soit une différence de 12 points.

Bien que cette comparaison des caractéristiques personnelles indique que le PAS a effectivement fouillé davantage dans le bassin des assistées sociales, les différences les plus marquées entre les travailleuses des deux groupes de recherche se retrouvent au chapitre des antécédents de travail. Les travailleuses du groupe témoin avaient plus d'expérience de travail préalable que celles du groupe programme (9,6 ans contre 8,7 ans); elles étaient plus susceptibles de travailler au départ (52,1 pour cent comparé à 36,7 pour cent); elles étaient moins susceptibles d'avoir été sans travail pendant toute l'année précédant la répartition au hasard (37,6 pour cent comparé à 50,0 pour cent); et elles avaient gagné plus durant le mois précédant la répartition au hasard (246 $ contre 177 $).

Ces résultats impliquent que les personnes qui sont allées travailler en raison du supplément avaient beaucoup moins d'expérience de travail que les personnes qui auraient travaillé même sans le supplément. Certaines de ces différences sont assez frappantes. Les personnes qui ont été motivées par le supplément n'avaient accumulé durant toute leur vie que 70 pour cent de l'expérience de travail des autres travailleurs. Plus des trois quarts n'avaient pas travaillé durant l'année précédant la répartition au hasard, et elles avaient gagné seulement environ 20 $ en moyenne durant le mois précédant la répartition au hasard, soit

221 $ de moins que les travailleuses du groupe témoin. Le résultat le plus remarquable, cependant, est celui illustré à la figure 4.1, et il vaut la peine qu'on le répète. Presque aucune des personnes qui se sont prévalues de l'offre de supplément ne travaillait au départ. Ainsi, l'effet primaire du PAS a été de convaincre des personnes qui ne travaillaient pas d'aller travailler. Ces résultats offrent un autre point de vue sur l'effet remarquable du PAS. Non seulement celui-ci a-t-il fait augmenter l'emploi, mais il l'a fait en aidant ou en persuadant un groupe extrêmement défavorisé de personnes, possédant peu d'expérience de travail récente, d'aller travailler à temps plein.

ESTIMATIONS DE LA CROISSANCE DES SALAIRES

Pour déterminer les caractéristiques initiales des personnes qui ont travaillé en raison du supplément, nous nous sommes basés sur deux hypothèses. D'abord, chaque personne du groupe témoin avait son homologue dans le groupe programme. Ensuite, l'incitatif de l'offre de supplément du PAS devait avoir encouragé certaines personnes à travailler, mais il ne devait pas avoir encouragé d'autres personnes à arrêter de travailler. La première hypothèse est inattaquable si la répartition au hasard a été faite correctement, et les caractéristiques initiales des groupes programme et témoin impliquent que c'est bel et bien le cas. La deuxième hypothèse est plausible; par conséquent, les caractéristiques initiales estimées des travailleuses motivées par le supplément semblent entièrement plausibles.

Dans cette section, l'analyse va un peu plus loin en essayant de déduire les résultats *après* la répartition au hasard pour les personnes qui ont travaillé en raison du supplément. Plus précisément, cette section offre une estimation non expérimentale des salaires gagnés par ce groupe, ainsi que la croissance des salaires qu'il a connue. L'estimation de ces résultats nécessite une hypothèse audacieuse : que les membres du groupe témoin qui ont travaillé ont obtenu les mêmes *résultats* que les membres du groupe programme qui auraient travaillé même sans l'offre de supplément. Pour les résultats mesurés après la répartition au hasard, il s'agit là d'une hypothèse assez audacieuse, puisqu'elle implique que les membres du groupe programme qui auraient travaillé même sans l'offre de supplément n'ont pas changé leur décision lorsqu'elles ont accepté l'offre de supplément, c'est-à-dire qu'elles ont accepté les mêmes emplois, ont travaillé le même nombre d'heures, ont conservé ces emplois aussi longtemps et, le plus important pour analyser la croissance des salaires, ont gagné autant par heure de travail.

À certains égards, il est clair que cette hypothèse est fausse. Les résultats du chapitre 2 indiquent entre autres que certaines personnes sont passées du travail à temps partiel au travail à temps plein afin de se prévaloir de l'offre de supplément. Leurs heures de travail sont donc supérieures en raison du supplément, mêmes si elles auraient travaillé sans l'offre de supplément. Étant donné que l'on s'attend à ce que le travail à temps plein fasse augmenter les salaires de façon plus marquée que le travail à temps partiel, la croissance des salaires pourrait être supérieure pour les membres du groupe programme qui ont travaillé que pour les membres du groupe témoin qui ont travaillé, ce qui contredit l'hypothèse.

Afin de fournir une fourchette de croissance des salaires estimée pour les membres du groupe programme qui sont allées travailler en raison du supplément, nous avons procédé à deux analyses. La première est celle que nous avons décrite plus tôt dans ce chapitre, selon laquelle une membre du groupe programme est considérée comme ayant été motivée par le

supplément si elle a travaillé, mais qu'elle n'aurait pas travaillé sans l'offre de supplément. Dans la seconde analyse, une membre du groupe programme est considérée comme ayant été motivée par le supplément si elle a travaillé à temps plein, mais qu'elle n'aurait pas travaillé à temps plein sans l'offre de supplément. Dans les deux analyses, la croissance des salaires pour celles qui ont travaillé en raison de l'offre de supplément n'était pas statistiquement différente de la croissance des salaires chez les travailleuses du groupe témoin.

Résultats pour les personnes qui travaillaient au moment de la répartition au hasard

Le tableau 4.2 explore la plausibilité de l'hypothèse de base en illustrant les résultats liés à l'emploi pour les membres de l'échantillon qui travaillaient au moment de l'enquête de référence. Comme nous l'avons dit, peu de personnes qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément travaillaient au moment de la répartition au hasard. Cette observation a pour corollaire que les personnes qui travaillaient au moment de la répartition au hasard étaient tout aussi susceptibles de faire partie du groupe programme que du groupe témoin. La comparaison des résultats de ces personnes devrait par conséquent indiquer si les salaires ont augmenté d'environ le même montant pour les membres du groupe programme qui auraient travaillé même sans l'offre de supplément que pour les membres du groupe témoin qui ont travaillé.

Tableau 4.2 : Comparaisons non expérimentales des résultats du marché de la main-d'œuvre pour les membres des groupes programme et témoin qui travaillaient au moment de la répartition au hasard

Résultat	Travailleuses du groupe programme	Travailleuses du groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Emploi et heures				
Ont travaillé durant la période du 12e au 14e mois (%)	78,0	73,0	5,0	(2,8)
Ont travaillé durant la période du 32e au 34e mois (%)	66,3	66,7	-0,5	(3,0)
Mois de travail accumulés du 12e au 34e mois	16,2	15,9	0,3	(0,5)
Moyenne d'heures hebdomadaire du 12e au 34e mois	22,8	20,5	2,2	(1,1)
Moyenne des mois de participation au PAS du 12e au 34e mois	9,3	0,0	9,3	(0,4)
Salaires ($)				
Salaire horaire moyen, période du 12e au 14e mois	7,77	8,73	-0,95	(0,45)
Salaire horaire moyen, période du 12e au 14e mois pour celles qui ont travaillé durant la période du 32e au 34e mois	8,08	8,89	-0,82	(0,53)
Salaire horaire moyen, période du 32e au 34e mois	8,63	9,47	-0,84	(0,47)
Croissance des salaires (%)				
Changement moyen dans les salaires horaires durant la période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e mois, ajusté	9,7	11,2	-1,5	(2,3)
Changement dans les salaires horaires moyens durant la période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e mois	6,8	6,5	0,3	n.a.
Taille de l'échantillon (total = 970)	**477**	**493**		

Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS.

Note : Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

Emploi

Selon les premières lignes du tableau 4.2, l'emploi chez les membres du groupe programme qui travaillaient au moment de la répartition au hasard était semblable à l'emploi chez la portion correspondante du groupe témoin. Du 12^{e} au 14 ^{e} mois, il y a eu une petite différence entre les taux d'emploi des deux groupes, mais environ 75 pour cent des deux groupes travaillaient à ce moment-là. Du 32^{e} au 34^{e} mois, la différence entre les deux groupes avait disparu, et environ 67 pour cent des deux groupes travaillaient. Les deux groupes ont également travaillé environ 16 mois en moyenne entre le 12^{e} et le 34^{e} mois. Bien que les taux d'emploi aient été similaires pour les deux groupes, l'effort de travail semble avoir été supérieur au sein du groupe programme. Plus précisément, les membres du groupe programme ont travaillé quelques heures de plus que les membres du groupe témoin, peut-être parce qu'elles devaient travailler à temps plein pour toucher le supplément du PAS.

Salaires et croissance des salaires

En dépit de résultats d'emploi semblables pour les deux groupes, les travailleuses du groupe programme ont gagné des salaires inférieurs d'environ 10 pour cent à ceux des travailleuses du groupe témoin du 12^{e} au 14^{e} mois (7,77 $ l'heure comparativement à 8,73 $ l'heure). Cette différence pourrait être une autre indication que le PAS a fouillé davantage, étant donné que plus de membres du sous-groupe programme ont travaillé que de membres du sous-groupe témoin. Par contre, cela pourrait impliquer que l'offre de supplément a encouragé certaines personnes à accepter des emplois moins rémunérateurs qu'elles ne l'auraient fait autrement.

La croissance des salaires ne peut être mesurée de façon significative que pour les personnes qui travaillaient vers le début et vers la fin de la période de suivi. Comme on l'a vu au chapitre 3, la croissance des salaires dans ce chapitre est mesurée uniquement pour les personnes qui ont travaillé deux mois sur trois du 12^{e} au 14^{e} mois, et deux mois sur trois du 32^{e} au 34^{e} mois. La ligne suivante du tableau 4.2 illustre les salaires pour ce groupe plus limité. Dans le groupe programme comme dans le groupe témoin, les salaires ont été légèrement plus élevés pour ce groupe que pour toutes les personnes qui ont travaillé durant la période du 12^{e} au 14^{e} mois. Par conséquent, les salaires du groupe témoin sont demeurés à près d'un dollar de plus que les salaires du groupe programme (8,89 $ par rapport à 8,08 $).

Entre le 12^{e} et le 14^{e} mois d'une part, et le 32^{e} et le 34^{e} mois d'autre part, les salaires moyens ont augmenté d'un montant similaire pour les deux groupes. Pour les membres du groupe programme qui travaillaient au moment de la répartition au hasard, les salaires moyens ont augmenté de 8,08 $ à 8,63 $ l'heure, soit de 6,8 pour cent. Chez le groupe témoin, les salaires moyens ont également augmenté, de 8,89 $ à 9,47 $ l'heure, soit une augmentation de 6,5 pour cent.

Comme on l'a vu au chapitre 3, la croissance moyenne des salaires s'avère une meilleure mesure de la croissance des salaires. Entre le 12^{e} et le 14^{e} mois d'une part, et le 32^{e} et le 34^{e} mois d'autre part, la croissance moyenne des salaires a été un peu plus élevée pour les travailleuses du groupe programme. Pour les membres du groupe programme qui travaillaient au moment de la répartition au hasard, les salaires ont augmenté de 19,4 pour cent, comparativement à 11,6 pour cent pour le groupe témoin (cette constatation n'est pas illustrée au tableau 4.2).

Un examen des salaires indique qu'ils ont augmenté considérablement pour certaines personnes et ont diminué d'un montant très important pour d'autres. Comme nous l'avons vu au chapitre 3, ceci est un problème notoire de l'étude des salaires horaires, car les données salariales d'un grand nombre de personnes doivent être calculées sur la base des gains déclarés et des heures de travail. Si une personne a indiqué combien elle a gagné par mois, par exemple, ainsi que le nombre d'heures de travail durant le mois, son salaire horaire correspondait à ses gains déclarés divisés par ses heures déclarées. Si elle a exagéré ses gains ou minimisé ses heures de travail, son salaire horaire était très élevé. De même, si elle a minimisé ses gains ou exagéré ses heures de travail, son salaire horaire était très faible. Si elle a fait la même erreur aux deux moments, la croissance de son salaire pourrait tout de même sembler raisonnable. Si toutefois elle a fait l'erreur pour une période et que sa déclaration était exacte pour l'autre période, la croissance de son salaire serait extrêmement élevée ou extrêmement faible.

Un moyen simple d'évaluer l'influence de ces valeurs très élevées et très faibles sur la croissance des salaires est d'éliminer les changements très importants. Dans cette étude, si le salaire déclaré d'une personne a chuté de plus de 35 pour cent, la croissance du salaire de cette personne a été établie à -35 pour cent. Si le salaire déclaré d'une personne a augmenté de plus de 50 pour cent, la croissance des salaires pour cette personne a été établie à 50 pour cent. Ces points correspondent environ aux 5^{e} et 95^{e} percentiles de la distribution des changements au sein du groupe témoin.

L'avant-dernière ligne du tableau 4.2 présente la croissance moyenne des salaires estimée après l'ajustement. Après l'ajustement, les salaires ont augmenté légèrement moins pour le groupe programme que pour le groupe témoin (9,7 pour cent des travailleuses du groupe programme et 11,2 pour cent des travailleuses du groupe témoin). Comme il est très peu probable que les salaires augmentent de plus de 50 pour cent ou baissent de plus de 35 pour cent, les estimations basées sur les valeurs pondérées pourraient fournir une comparaison réaliste des deux groupes.

Autrement dit, la croissance des salaires a été semblable pour les membres des deux groupes de recherche au sein du sous-groupe principal des personnes qui auraient travaillé sans l'offre de supplément. Même si certaines membres du groupe programme sont passées du travail à temps partiel au travail à temps plein en raison de l'offre de supplément, les salaires ont augmenté aussi rapidement pour les membres du groupe témoin qui ont travaillé que pour les membres du groupe programme qui ont travaillé. Ce résultat confirme la plausibilité de la principale hypothèse de ce chapitre et donne de la crédibilité aux résultats non expérimentaux qui suivent.

Croissance des salaires pour les personnes qui ont travaillé après la répartition au hasard

Pour poursuivre selon l'hypothèse audacieuse avancée précédemment, le tableau 4.3 illustre les salaires et la croissance des salaires pour les membres des groupes programme et témoin qui ont travaillé durant la période du 12^{e} au 14^{e} mois. Les deux premières colonnes affichent des moyennes respectives pour les travailleuses du groupe programme et du groupe témoin. La troisième colonne illustre les résultats déduits pour les personnes qui sont allées travailler uniquement en raison de l'offre de supplément. La quatrième colonne montre la différence entre les moyennes des travailleuses du groupe programme et celles du groupe

témoin, et la cinquième colonne indique l'erreur type estimée. Enfin, la sixième colonne présente la différence entre les résultats pour les travailleuses motivées par le supplément et les travailleuses du groupe témoin; la dernière colonne indique les erreurs types pour cette comparaison.

Emploi

La première ligne du tableau 4.3 démontre qu'un peu plus des deux tiers des personnes qui ont travaillé durant la période du 12^{e} au 14^{e} mois ont également travaillé durant la période du 32^{e} au 34^{e} mois[3]. Ceci était vrai pour les deux groupes de recherche, et était par conséquent vrai pour les personnes qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément ainsi que celles qui auraient travaillé même sans cette offre. Dans les deux groupes de recherche, les personnes ont travaillé près de 18 mois en moyenne entre le 12^{e} et le 34^{e} mois (deuxième ligne du tableau). Autrement dit, pour les deux groupes, les personnes qui travaillaient durant la période du 12^{e} au 14^{e} mois ont travaillé durant environ 80 pour cent des mois qui ont suivi. Étant donné que les résultats sont similaires pour les deux groupes de recherche, ils sont également similaires pour les personnes qui ont été motivées par l'offre de supplément.

Salaires

Comme nous l'avons vu, la croissance des salaires peut être mesurée uniquement pour les personnes qui travaillaient vers le début et vers la fin de la période de suivi. La troisième ligne du tableau 4.3 illustre le salaire horaire moyen durant la période du 12^{e} au 14^{e} mois pour les personnes qui ont également travaillé deux mois sur trois du 32^{e} au 34^{e} mois. À cette étape initiale du PAS, les salaires des travailleuses du groupe programme étaient inférieurs d'environ 1 $ à ceux des travailleuses du groupe témoin, soit 7,66 $ comparativement à 8,67 $ l'heure, ou environ 11 pour cent de moins pour le groupe programme.

Il est important de rappeler qu'il ne s'agit pas là d'une comparaison expérimentale, car les membres du groupe programme ont été plus nombreuses à travailler que celles du groupe témoin durant la période de suivi. La différence entre les salaires horaires n'implique pas que les membres du groupe programme ont accepté des emplois moins rémunérés avec le supplément qu'elles ne l'auraient fait si elles n'avaient pas bénéficié de l'offre de supplément. En fait, ce chapitre est fondé sur l'hypothèse que ceci n'a pas été le cas (et les comparaisons de la distribution des salaires des deux groupes illustrées au chapitre 2 ne montrent aucune indication à cet effet). Selon cette hypothèse, le salaire moyen des personnes qui ont travaillé en raison du supplément était de 5,37 $, soit environ 60 pour cent de la moyenne des travailleuses du groupe témoin. Cette constatation correspond aux résultats de Lin et coll. (1998), qui indiquaient que les emplois supplémentaires que les participantes ont acceptés en raison du PAS avaient une rémunération se rapprochant du salaire minimum.

[3] Ici encore, une personne était considérée comme étant employés durant la période du 32^{e} au 34^{e} mois si elle avait déclaré travailler durant deux de ces trois mois. Les résultats basés sur d'autres définitions sont similaires.

Tableau 4.3 : Comparaisons non expérimentales des résultats du marché de la main-d'œuvre pour les membres des groupes programme et témoin qui ont travaillé durant la période du 12e au 14e mois

Résultat	Travailleuses du groupe programme	Travailleuses du groupe témoin	Groupe programme travailleuses motivées par le supplément	Différence, travailleuses des groupes programme et témoin	Erreur type	Différence, motivées par le supplément et travailleuses du groupe témoin	Erreur type
Ont travaillé durant la période du 32e au 34e mois (%)	68,4	67,9	69,5	0,5	(2,3)	1,6	(7,5)
Mois de travail accumulés du 12e au 34e mois	17,8	17,8	17,7	0,0	(0,3)	0,0	(1,1)
Salaire horaire moyen, période du 12e au 14e mois	7,38	8,41	5,04	-1,04	(0,3)	-3,38	(0,9)
Salaire horaire moyen, période du 12e au 14e mois pour celles qui ont travaillé durant la période du 32e au 34e mois ($)	7,66	8,67	5,37	-1,01	(0,3)	-3,31	(1,09)
Salaire horaire moyen, période du 32e au 34e mois ($)	8,29	9,59	5,35	-1,30	(0,4)	-4,24	(1,19)
Changement dans les salaires horaires moyens durant la période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e mois (%)	8,2	10,6	-0,4	-2,4	n.a.	-11,0	n.a.
Changement moyen dans les salaires horaires durant la période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e mois (%)	13,3	24,6	-12,3	-11,3	(5,3)	-36,8	(17,1)
Changement moyen dans les salaires horaires durant la période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e mois, ajusté (%)	12,4	12,7	11,7	-0,3	(1,8)	-1,0	(5,8)
Taille de l'échantillon (total = 1 706)	**1 015**	**691**					

Sources : Calculs fondés sur les données des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Note : Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

Il est important de rappeler qu'il ne s'agit pas là d'une comparaison expérimentale, car les membres du groupe programme ont été plus nombreuses à travailler que celles du groupe témoin durant la période de suivi. La différence entre les salaires horaires n'implique pas que les membres du groupe programme ont accepté des emplois moins rémunérés avec le supplément qu'elles ne l'auraient fait si elles n'avaient pas bénéficié de l'offre de supplément. En fait, ce chapitre est fondé sur l'hypothèse que ceci n'a pas été le cas (et les comparaisons de la distribution des salaires des deux groupes illustrées au chapitre 2 ne montrent aucune indication à cet effet). Selon cette hypothèse, le salaire moyen des personnes qui ont travaillé en raison du supplément était de 5,37 $, soit environ 60 pour cent de la moyenne des travailleuses du groupe témoin. Cette constatation correspond aux résultats de Lin et coll. (1998), qui indiquaient que les emplois supplémentaires que les participantes ont acceptés en raison du PAS avaient une rémunération se rapprochant du salaire minimum.

La cinquième ligne du tableau 4.3 illustre les salaires moyens durant la période du 32^{e} au 34^{e} mois pour les membres des deux groupes de recherche qui ont travaillé tant vers le début que vers la fin de la période de suivi. Avec le temps, les salaires des deux groupes ont augmenté. Pour le groupe témoin, le salaire moyen a augmenté d'environ 1 $, soit de 8,67 $ à 9,59 $; pour le groupe programme, le salaire a beaucoup moins augmenté, soit d'environ 60 cents, de 7,66 $ à 8,29 $. Ceci implique que les salaires ont très peu augmenté pour les personnes qui étaient motivées à travailler par l'offre de supplément, et la troisième colonne du tableau indique que le salaire moyen pour ce groupe n'a pas changé du tout pendant toute la période de suivi, finissant à 5,35 $ l'heure comparativement à 5,37 $ au début.

Croissance des salaires moyens

Les trois lignes suivantes présentent trois estimations de la croissance des salaires. La troisième ligne à partir du bas présente le changement dans le salaire moyen pendant la période. Pour le groupe témoin, l'augmentation de 1 $ des salaires représente une augmentation d'environ 10 pour cent par rapport au salaire du début, qui était de 8,67 $. Pour le groupe programme, le salaire moyen a augmenté d'environ 8 pour cent, soit de 7,66 $ à 8,29 $. Pour les personnes qui ont travaillé en raison de l'offre de supplément, le salaire moyen a accusé une légère baisse de 0,4 pour cent.

Croissance moyenne des salaires

Le potentiel à long terme du PAS ne repose pas sur la croissance du taux salarial horaire de l'ensemble d'un groupe. Il dépend plutôt de la croissance des salaires pour chacune des personnes faisant partie de ce groupe. L'avant-dernière ligne du tableau 4.3 présente une estimation de la croissance moyenne des salaires reflétant la croissance des salaires pour les membres de l'échantillon. La croissance du salaire sur la période de deux ans a été calculée pour chaque travailleuse. On a ensuite fait la moyenne de cette estimation de la croissance des salaires pour tous les membres de l'échantillon. Par comparaison, à la ligne précédente, on a d'abord fait la moyenne des salaires de tout l'échantillon, puis on a indiqué la croissance de ce salaire moyen. (Voir le chapitre 3 pour obtenir plus de détails sur la distinction entre la croissance moyenne des salaires et la croissance des salaires moyens.)

Cette deuxième mesure de la croissance des salaires présente un point de vue encore plus pessimiste de la croissance des salaires pour les personnes qui ont travaillé en raison de l'offre de supplément. Alors que la croissance moyenne des salaires était de près de 25 pour cent pour les travailleuses du groupe témoin, elle n'était que d'environ la moitié (13,3 pour cent) pour les travailleuses du groupe programme. Si les personnes qui auraient travaillé même sans le supplément ont reçu les mêmes salaires que les travailleuses du groupe témoin, alors la personne moyenne qui a travaillé uniquement en raison du supplément aurait vu son salaire diminuer avec le temps. En fait, le tableau 4.3 indique que les salaires sont estimés avoir baissé de 12,3 pour cent pour la personne moyenne qui a été incitée à travailler par l'offre de supplément.

Comme nous l'avons dit, l'examen approfondi des données sur la croissance des salaires a révélé un petit nombre de valeurs très élevées et très faibles. La dernière ligne du tableau 4.3 présente l'estimation de la croissance moyenne des salaires après l'ajustement. Une fois ajustée, la croissance des salaires est semblable pour les trois groupes, soit 12,4 pour cent pour les travailleuses du groupe programme, 12,7 pour cent pour les travailleuses du groupe témoin, et 11,7 pour cent pour les personnes qui ont travaillé en raison de l'offre de supplément.

DISCUSSION

Les trois estimations de croissance des salaires du tableau 4.3 tirent des conclusions très différentes. La première indique que les salaires ont à peine changé pour les personnes qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément. La seconde est encore pire. Non seulement les salaires n'ont-ils pas augmenté pour ces personnes, mais ils ont même chuté considérablement. La troisième est la plus prometteuse. Non seulement les salaires ont-ils augmenté pour les personnes qui ont été incitées à aller travailler par l'offre de supplément, mais ils ont augmenté autant que pour les autres travailleuses, à un taux robuste de près de 12 pour cent sur une période d'environ deux ans. Quels résultats faut-il croire?

Heureusement, dans ce cas les estimations non expérimentales peuvent être comparées aux estimations expérimentales de croissance des salaires contenues dans le tableau 3.2 du chapitre 3. Les résultats expérimentaux indiquent qu'un plus grand nombre de membres du groupe programme que du groupe témoin ont vu leur salaire augmenter de 10 pour cent ou plus. Ces résultats indiquent également qu'environ la même proportion de membres du groupe témoin que du groupe programme ont vu leur salaire diminuer. Les résultats expérimentaux semblent correspondre le mieux aux résultats utilisant les salaires ajustés.

Croissance des salaires chez les travailleuses à temps plein

Les résultats illustrés dans le tableau 4.3 indiquent que la croissance des salaires a été d'environ 13 pour cent entre la fin de la première année et la fin de la troisième année suivant la répartition au hasard pour les membres du groupe témoin qui travaillaient à la fin de la première année. La principale hypothèse sous-tendant cette analyse est que les résultats, et en

particulier les salaires, des personnes qui auraient travaillé même si elles n'avaient pas bénéficié du supplément ont été les mêmes que les résultats des membres du groupe témoin qui ont travaillé. Les résultats du chapitre 2 indiquent que cette hypothèse est fausse à certains égards, étant donné que certaines membres du groupe programme qui auraient travaillé à temps partiel sans le supplément ont augmenté leur effort de travail pour travailler à temps plein et toucher le supplément. Étant donné que le travail à temps plein est plus susceptible d'apporter de l'expérience de travail et une meilleure croissance des salaires que le travail à temps partiel, il est possible que les salaires des personnes qui auraient travaillé même sans le supplément aient augmenté à un rythme différent de celui des membres du groupe témoin qui ont travaillé. Si c'est le cas, la croissance des salaires estimée apparaissant au tableau 4.3 pour les personnes qui ont travaillé en raison de l'offre de supplément exagère probablement la croissance des salaires pour ce groupe.

Le tableau 4.4 aborde cette question en faisant les mêmes comparaisons que le tableau 4.3, mais en utilisant une hypothèse différente pour déterminer qui a été incité à aller travailler par l'offre de supplément. Comme dans le tableau 4.3, les deux premières colonnes de résultats illustrent les résultats pour les travailleuses des groupes programme et témoin. Dans ce cas cependant, les résultats sont limités aux personnes qui ont travaillé *à temps plein* deux mois sur trois du 12^{e} au 14^{e} mois, mais qui n'auraient pas travaillé à temps plein sans le supplément. L'utilisation de cette définition plus restreinte du travail réduit considérablement l'échantillon. Alors que le tableau 4.3 présente les résultats pour 691 membres du groupe témoin et 1 015 membres du groupe programme, le tableau 4.4 présente les résultats de seulement 361 membres du groupe témoin et 742 membres du groupe programme. Selon cette définition du travail, les personnes qui ont travaillé en raison du supplément l'on fait en travaillant à temps plein. Certaines n'auraient pas travaillé sans l'offre de supplément, mais ont travaillé à temps plein avec l'offre. D'autres auraient travaillé à temps partiel sans l'offre de supplément, mais sont passées au travail à temps plein en raison du supplément.

À la plupart des égards, les implications du tableau 4.4 sont semblables à celles du tableau 4.3. Le tableau 4.4 indique que parmi les membres de l'échantillon qui travaillaient à temps plein à la fin de la première année, environ 70 pour cent des deux groupes de recherche travaillaient à la fin de la troisième année. Parmi les personnes qui travaillaient à temps plein à la fin de la première année et qui travaillaient également à la fin de la troisième année, les salaires était environ de 1 $ de moins au sein du groupe programme que du groupe témoin. Un résultat est quelque peu différent dans le tableau 4.4. Sur la période de deux ans, la croissance moyenne (ajustée) des salaires horaires a été quelque peu inférieure pour le groupe programme par rapport au groupe témoin (14,2 pour cent comparativement à 18,7 pour cent). Cette constatation suggère que la croissance des salaires pour les personnes qui ont été incitées à travailler à temps plein par le supplément était encore plus faible. En fait, la dernière donnée de la troisième colonne du tableau indique qu'on estime que les salaires ont augmenté de 10 pour cent pour ce groupe, un résultat qui est similaire au résultat indiqué dans le tableau 4.3.

Tableau 4.4 : Comparaisons non expérimentales des résultats du marché de la main-d'œuvre pour les membres des groupes programme et témoin qui ont travaillé à temps plein durant la période du 12e au 14e mois

Résultat	Travailleuses du groupe programme	Travailleuses du groupe témoin	Groupe programme travailleuses motivées par le supplément	Différence, travailleuses des groupes programme et témoin	Erreur type	Différence, motivées par le supplément et travailleuses du groupe témoin	Erreur type
Ont travaillé durant la période du 32e au 34e mois (%)	70,5	69,3	71,7	1,2	(3,0)	2,4	(5,9)
Mois de travail accumulés du 12e au 34e mois	18,2	17,8	18,6	0,4	(0,4)	0,8	(0,8)
Salaire horaire moyen ($)	7,20	8,17	6,24	-0,98	(0,3)	-1,93	(0,5)
Salaire horaire moyen, période du 12e au 14e mois pour celles qui ont travaillé durant la période du 32e au 34e mois ($)	7,41	8,56	6,29	-1,15	(0,34)	-2,27	(0,68)
Salaire horaire moyen, période du 32e au 34e mois ($)	8,18	9,93	6,46	-1,75	(0,42)	-3,47	(0,84)
Changement dans les salaires horaires moyens durant la période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e mois (%)	10,4	16,0	2,6	-5,6	n.a.	-13,4	n.a.
Changement moyen dans les salaires horaires durant la période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e mois (%)	13,5	31,4	-4,1	-17,9	(7,5)	-35,5	(14,9)
Changement moyen dans les salaires horaires durant la période du 12e au 14e mois à la période du 32e au 34e mois, ajusté (%)	14,2	18,7	9,8	-4,5	(2,9)	-9,0	(5,8)
Taille de l'échantillon (total = 1 103)	**742**	**361**					

Sources : Calculs fondés sur les données des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Note : Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

RÉSUMÉ

Ce chapitre s'est penché sur une question qui est souvent posée dans un contexte expérimental : comment les caractéristiques et les résultats des personnes qui sont touchées par la politique expérimentale se comparent-ils à ceux d'autres personnes? Il n'y a pas de réponse facile à cette question. Bien que la répartition au hasard assure que le groupe programme moyen est semblable au groupe témoin, il est impossible de déterminer avec précision quels membres du groupe programme ont répondu à une nouvelle politique et quels membres du groupe témoin auraient réagi à la nouvelle politique.

Lorsque la technique décrite dans ce chapitre a été appliquée à l'étude principale du PAS, elle a indiqué que le PAS avait fouillé davantage dans le bassin des assistées sociales en encourageant des personnes possédant relativement peu d'expérience de travail récente à travailler à temps plein et à se prévaloir de l'offre de supplément. Presque aucune membre de ce groupe ne travaillait au moment de la répartition au hasard, et près des trois quarts n'avaient pas travaillé du tout durant l'année précédant la répartition au hasard. Ce groupe avait également travaillé un peu moins au cours de toute sa vie que l'ensemble de l'échantillon.

La technique a ensuite été appliquée pour demander quelle avait été la croissance des salaires des personnes qui sont allées travailler en raison de l'offre de supplément. La réponse semble être que la croissance des salaires pour les travailleuses motivées par le supplément a été semblable à la croissance des salaires pour les autres travailleuses. Les salaires des personnes qui sont allées travailler en raison du supplément ont augmenté d'environ 12 pour cent sur une période de deux ans, un taux semblable à la croissance moyenne des salaires pour les personnes qui ont travaillé même sans l'offre de supplément. La réponse à la question, cependant, est liée dans une certaine mesure à la définition du groupe qui a été motivé par le supplément et à la façon dont sont traitées les valeurs de croissance des salaires très élevées et très faibles.

Annexe A :
Analyse du biais de non-réponse à l'entrevue de suivi après 36 mois

L'échantillon de recherche initial de l'étude principale du PAS était composé de 5 685[1] mères de famille monoparentale qui ont répondu à l'enquête de référence et ont été réparties au hasard entre le groupe programme et le groupe témoin. De l'échantillon de recherche initial, 4 961 personnes ont répondu à l'enquête de suivi après 36 mois, 643 n'ont pas répondu, et 81 se sont soit retirées de l'enquête ou retirées du PAS après l'enquête de référence. Le taux de réponse global à l'enquête de suivi après 36 mois a donc été de 87,3 pour cent[2], soit environ 5 pour cent de moins que le taux de réponse à l'enquête de suivi après 18 mois.

L'omission des 724 non-répondantes de l'échantillon du rapport après 36 mois pourrait créer des biais dans les impacts estimatifs si la non-réponse est arbitraire. La présente annexe offre une évaluation de la probabilité que les impacts présentés dans ce rapport soient sérieusement biaisés. Dans cette évaluation, les données de l'enquête de référence et des dossiers administratifs accessibles pour l'ensemble de l'échantillon de recherche initial ont été utilisées pour comparer les répondantes et les non-répondantes à l'enquête.

TAUX DE RÉPONSE

Le tableau A.1 présente les taux de réponse de l'échantillon du rapport après 36 mois par groupe de recherche, par province et par cohorte. Dans l'ensemble, plus de 85 pour cent des membres de l'échantillon initial ont fourni des réponses à l'enquête de suivi après 36 mois. Les taux de réponse ont toutefois varié quelque peu selon la province; plus de 90 pour cent des membres de l'échantillon du Nouveau-Brunswick ont répondu à l'enquête, alors que la proportion a été de 85 pour cent en Colombie-Britannique. Néanmoins, le taux de réponse est relativement élevé par rapport aux normes de l'industrie pour une enquête de suivi après trois ans.

Pour que des comparaisons expérimentales soient valables, il est important que les groupes programme et témoin soient aussi susceptibles l'un que l'autre de répondre à une enquête. À l'exception de la seconde cohorte au Nouveau-Brunswick, les taux de réponse par les membres du groupe programme dans tous les sous-groupes ont été légèrement supérieurs à ceux des membres du groupe témoin. Dans tous les cas, cependant, les différences entre les membres des groupes programme et témoin étaient minces et non statistiquement significatives.

---

[1]Selon Lin et coll., (1998), il y avait 5 686 répondantes à l'enquête de référence. Toutefois, une membre de l'échantillon qui a répondu à l'enquête après 18 mois s'est retirée de l'étude par la suite.

[2]Comme dans le rapport après 18 mois, les retraits ont été traités comme des non-réponses aux fins de cette analyse.

Tableau A.1 : Taux de réponse à l'enquête de suivi après 36 mois

Province et cohorte	Groupe programme	Groupe témoin	Différence
Deux provinces	87,6	86,9	0,6
Première cohorte[a]	84,4	82,8	1,6
Deuxième cohorte	89,4	89,4	0,1
Colombie-Britannique	84,8	83,0	1,8
Première cohorte	82,1	79,8	2,3
Deuxième cohorte	87,2	85,9	1,3
Nouveau-Brunswick	90,8	91,4	-0,6
Première cohorte[a]	89,1	89,1	0,0
Deuxième cohorte	91,3	92,1	-0,8
Taille de l'échantillon (total =5 683)	**2 858**	**2 827**	

Source : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 36 mois.

Notes : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.

[a]La première cohorte est constituée de membres de l'échantillon répartis au hasard entre novembre 1992 et octobre 1993. La deuxième cohorte est formée de membres de l'échantillon répartis au hasard entre janvier 1994 et mars 1995.

EFFETS DE LA NON-RÉPONSE SUR LA MESURE DES CARACTÉRISTIQUES DE DÉPART

Le tableau A.2 présente des caractéristiques sélectionnées des membres des groupes programme et témoin au moment de la répartition au hasard, y compris des données séparées pour l'échantillon de recherche initial et l'échantillon du rapport après 36 mois. Dans l'échantillon de recherche initial comme dans l'échantillon du rapport après 36 mois, on a noté des différences sporadiques entre les groupes programme et témoin. Par exemple, le groupe programme de l'échantillon de recherche initial était plus scolarisé, avait bénéficié plus longtemps de l'aide au revenu et était moins susceptible d'avoir des enfants en très bas âge. Ces différences étaient suffisamment rares et faibles, toutefois, pour être attribuables au hasard.

Un grand nombre des différences entre le groupe programme et le groupe témoin dans l'échantillon de recherche initial étaient présentes entre le groupe programme et le groupe témoin de l'échantillon du rapport après 36 mois. En fait, il y a un seul cas où un grand écart existe entre les différences entre les groupes programme et témoin de l'échantillon de recherche initial et celles de l'échantillon du rapport après 36 mois. Les répondantes de l'échantillon du rapport après 36 mois du groupe programme semblent être semblables aux répondantes du groupe témoin, et il y a peu de raison de croire que les impacts présentés dans le rapport sont biaisés en raison de la différence entre les taux de réponse des deux groupes de recherche.

Tableau A.2 : Comparaison des caractéristiques de l'échantillon initial et de l'échantillon du rapport après 36 mois

Caractéristique	Échantillon du rapport après 36 mois			Échantillon de recherche initial			
	Groupe programme (1)	Groupe témoin (2)	Différence (impact) (3)	Groupe programme (4)	Groupe témoin (5)	Différence (impact) (6)	(3)-(6)
Sexe (%)							
Féminin	95,4	95,9	-0,4	94,8	95,3	-0,5	0,1
Âge (%)							
19-24 ans	21,6	22,5	-0,9	21,0	21,7	-0,7	-0,2
25-29 ans	21,1	20,8	0,3	21,4	20,9	0,5	-0,2
30-39 ans	39,5	38,7	0,8	39,7	38,9	0,8	0,1
40-49 ans	15,3	15,5	-0,2	15,4	15,9	-0,5	0,3
50 ans et plus	2,5	2,5	0,0	2,7	2,7	0,0	0,0
Scolarité (%)							
Moins que l'école secondaire	52,8	54,3	-1,5	54,3	55,1	-0,9	-0,7
Études secondaires, pas d'études postsecondaires	10,8	11,7	-0,9	10,4	12,0	-1,6 *	0,7 **
Certaines études postsecondaires	36,4	34,0	2,4 *	35,4	32,9	2,5 **	0,0
Antécédents d'aide sociale récents							
Nombre de mois de réception de l'aide au revenu au cours des trois dernières années (%)							
10-23 mois	22,9	25,1	-2,3 *	22,8	24,9	-2,1 *	-0,2
24-35 mois	33,3	33,6	-0,3	33,8	34,0	-0,2	-0,1
Tous les 36 mois	43,9	41,3	2,6 *	43,5	41,1	2,3 *	0,2
Prestation moyenne d'aide au revenu du mois précédent ($)	858	851	7	868	860	8	0
Antécédents de travail et statut d'emploi							
Ont déjà eu un emploi rémunéré (%)	95,2	94,1	1,1 *	95,0	94,3	0,7	0,4
Statut d'emploi au moment de la répartition au hasard (%)							
Travaillent 30 heures ou plus par semaine	6,4	7,3	-0,9	6,0	7,1	-1,2 *	0,2
Travaillent moins de 30 heures par semaine	12,8	12,9	-0,1	12,4	12,2	0,2	-0,2
Sans emploi, en cherchent un	21,8	23,0	-1,2	22,7	23,6	-0,9	-0,3
Sans emploi, n'en cherchent pas	59,0	56,9	2,2	59,0	57,1	1,9	0,3

(suite)

Tableau A.2 : Comparaison des caractéristiques de l'échantillon initial et de l'échantillon du rapport après 36 mois (suite)

Caractéristique	Échantillon du rapport après 36 mois			Échantillon de recherche initial			
	Groupe programme (1)	Groupe témoin (2)	Différence (impact) (3)	Groupe programme (4)	Groupe témoin (5)	Différence (impact) (6)	(3)-(6)
Enfants							
Nombre d'enfants de moins de 19 ans (%)							
1	53,2	54,8	-1,6	53,5	54,8	-1,3	-0,3
2	33,1	31,3	1,8	32,9	31,2	1,7	0,1
3 ou plus	13,7	13,9	-0,2	13,6	14,0	-0,4	0,2
Âge du plus jeune enfant (%)							
0-2 ans	29,4	31,7	-2,4 *	29,2	31,4	-2,2 *	-0,2
3-5 ans	19,6	18,7	0,9	20,2	19,2	1,1	-0,2
6-11 ans	24,6	23,7	0,9	24,0	23,4	0,6	0,3
12 ans ou plus	26,5	25,9	0,6	26,6	26,1	0,5	0,1
Taille de l'échantillon	**2 503**	**2 458**		**2 858**	**2 827**		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et les dossiers administratifs de l'Aide au revenu.

Notes : La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin et aux différences entre l'échantillon du rapport après 36 mois et l'échantillon de recherche initial.

Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

EFFETS DE LA NON-RÉPONSE SUR LES ESTIMATIONS D'IMPACTS PROVENANT DES DOSSIERS ADMINISTRATIFS

Le tableau A.3 compare les impacts de l'ensemble de l'échantillon et ceux de l'échantillon du rapport après 36 mois relativement à quatre résultats : le taux de réception de prestations d'aide au revenu, le taux de réception soit des prestations d'aide au revenu, soit des versements de supplément du PA, le montant moyen des prestations d'aide au revenu et le montant total des prestations d'aide au revenu et des versements de supplément du PAS. Si un biais est causé par les personnes qui n'ont pas répondu à l'enquête après 36 mois, les impacts pour l'échantillon de recherche initial seront significativement différents des impacts pour l'échantillon du rapport après 36 mois.

Selon le tableau A.3, les impacts basés sur l'échantillon du rapport après 36 mois tendent à exagérer la réduction réelle du taux de réception d'aide au revenu en raison du PAS. Cependant, les différences entre les impacts du rapport après 36 mois et ceux de l'ensemble de l'échantillon sont minces. Par exemple, au cours du douzième trimestre, l'échantillon du rapport après 36 mois indique que le PAS a réduit le taux de réception d'aide au revenu de 8,4 points de pourcentage, mais l'échantillon de recherche initial indique que le PAS a réduit le taux de réception d'aide au revenu de 7,1 points de pourcentage, soit une différence de 1,3 point. Bien que ces différences soient statistiquement significatives, les implications stratégiques de ces deux séries de résultats sont les mêmes.

Les impacts pour l'échantillon du rapport après 36 mois tendent également à exagérer les effets du programme sur la prestation d'aide au revenu mensuelle moyenne, et les biais ne sont pas négligeables pour plusieurs trimestres. La différence la plus marquée apparaît au 6^{e} trimestre. Selon l'échantillon du rapport après 36 mois, le PAS a réduit les prestations d'aide au revenu d'environ 115 $ par mois durant ce trimestre. Selon l'échantillon de recherche initial, le programme a réduit les prestations d'aide au revenu de seulement 100 $ environ par mois. Sur la période de 12 trimestres, l'échantillon du rapport après 36 mois exagère l'impact du programme sur les prestations d'aide au revenu d'environ 321 $ par membre du groupe programme.

Alors que l'échantillon du rapport après 36 mois exagère les impacts du programme sur l'aide au revenu seulement, il fournit des impacts fidèles sur le taux de réception de prestations d'aide au revenu ou de versements de supplément du PAS, ainsi que le taux de réception de paiements de ces deux programmes. Ainsi, les implications de l'échantillon du rapport après 36 mois sur l'ensemble des dépenses gouvernementales semblent être assez justes.

Tableau A.3 : Impacts du PAS sur les taux de réception et les paiements d'aide au revenu et de supplément

	Échantillon du rapport après 36 mois			Échantillon de recherche initial			
Résultat (moyenne mensuelle)	Groupe programme (1)	Groupe témoin (2)	Différence (impact) (3)	Groupe programme (4)	Groupe témoin (5)	Différence (impact) (6)	(3)-(6)
Réception d'aide au revenu (%)							
Trimestre 1	97,3	97,9	-0,6 *	97,4	97,8	-0,4	-0,2
Trimestre 2	88,4	93,5	-5,2 ***	88,7	93,3	-4,6 ***	-0,5 *
Trimestre 3	80,8	89,3	-8,5 ***	81,0	88,7	-7,8 ***	-0,8 **
Trimestre 4	75,1	85,9	-10,8 ***	75,3	85,0	-9,6 ***	-1,2 ***
Trimestre 5	69,9	82,8	-12,9 ***	70,1	82,1	-12,0 ***	-0,9 **
Trimestre 6	65,7	80,0	-14,3 ***	66,4	79,1	-12,7 ***	-1,6 ***
Trimestre 7	64,6	77,4	-12,8 ***	65,1	76,3	-11,2 ***	-1,6 ***
Trimestre 8	63,5	75,3	-11,8 ***	63,7	73,9	-10,1 ***	-1,7 ***
Trimestre 9	62,6	73,3	-10,7 ***	62,5	71,8	-9,3 ***	-1,4 ***
Trimestre 10	61,5	71,3	-9,8 ***	61,4	69,6	-8,2 ***	-1,5 ***
Trimestre 11	60,9	69,5	-8,6 ***	60,5	67,7	-7,1 ***	-1,5 ***
Trimestre 12	60,4	68,8	-8,4 ***	59,5	66,6	-7,1 ***	-1,4 ***
Réception d'aide au revenu ou du PAS (%)							
Trimestre 1	97,9	97,9	0,0	97,9	97,7	0,1	-0,2
Trimestre 2	94,9	93,5	1,3 **	94,8	93,3	1,5 ***	-0,2
Trimestre 3	92,6	89,3	3,3 ***	92,2	88,7	3,5 ***	-0,2
Trimestre 4	90,7	85,9	4,8 ***	90,0	85,0	5,0 ***	-0,2
Trimestre 5	89,5	82,8	6,7 ***	88,5	82,1	6,4 ***	0,3
Trimestre 6	87,5	80,0	7,5 ***	86,6	79,1	7,5 ***	0,0
Trimestre 7	85,2	77,4	7,8 ***	84,3	76,3	8,0 ***	-0,2
Trimestre 8	83,7	75,3	8,4 ***	82,5	73,9	8,6 ***	-0,2
Trimestre 9	82,1	73,3	8,8 ***	80,5	71,8	8,7 ***	0,1
Trimestre 10	80,8	71,3	9,5 ***	79,3	69,6	9,7 ***	-0,2
Trimestre 11	80,1	69,5	10,5 ***	78,3	67,7	10,7 ***	-0,2
Trimestre 12	79,2	68,8	10,3 ***	77,1	66,6	10,5 ***	-0,1

(suite)

Tableau A.3 : Impacts du PAS sur les taux de réception et les paiements d'aide au revenu et de supplément (suite)

	Échantillon du rapport après 36 mois			Échantillon de recherche initial			
Résultat (moyenne mensuelle)	Groupe programme (1)	Groupe témoin (2)	Différence (impact) (3)	Groupe programme (4)	Groupe témoin (5)	Différence (impact) (6)	(3)-(6)
Prestations d'aide au revenu moyennes ($/mois)							
Trimestre 1	848	837	11	859	847	12	-1
Trimestre 2	782	805	-23 **	793	812	-20 **	-3
Trimestre 3	719	775	-56 ***	727	777	-50 ***	-6
Trimestre 4	676	751	-75 ***	682	749	-67 ***	-8 *
Trimestre 5	627	724	-97 ***	633	724	-90 ***	-7
Trimestre 6	588	703	-115 ***	599	700	-100 ***	-14 ***
Trimestre 7	573	678	-104 ***	581	673	-92 ***	-12 ***
Trimestre 8	556	652	-97 ***	561	644	-83 ***	-14 ***
Trimestre 9	535	623	-89 ***	538	618	-80 ***	-8 *
Trimestre 10	520	599	-79 ***	522	590	-68 ***	-11 **
Trimestre 11	511	580	-68 ***	510	567	-56 ***	-12 ***
Trimestre 12	503	569	-66 ***	498	554	-55 ***	-11 **
Paiements moyens d'aide au revenu et du PAS ($/mois)							
Trimestre 1	862	837	25 ***	872	846	25 ***	-1
Trimestre 2	865	805	61 ***	871	812	59 ***	1
Trimestre 3	843	775	68 ***	844	776	67 ***	1
Trimestre 4	833	751	82 ***	830	749	81 ***	0
Trimestre 5	829	724	105 ***	824	723	100 ***	4
Trimestre 6	793	703	91 ***	791	699	92 ***	-1
Trimestre 7	760	678	83 ***	755	673	82 ***	0
Trimestre 8	732	652	80 ***	724	644	80 ***	-1
Trimestre 9	707	623	84 ***	696	618	79 ***	5
Trimestre 10	687	599	88 ***	677	590	87 ***	1
Trimestre 11	675	580	95 ***	662	567	95 ***	0
Trimestre 12	657	569	89 ***	643	553	90 ***	-1
Taille de l'échantillon	**2 503**	**2 458**		**2 858**	**2 827**		

Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS.

Notes : Les estimations pour chaque trimestre correspondent à la moyenne des estimations mensuelles pour les trois mois du trimestre.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

Annexe B :
Impacts du PAS par trimestre et par province

Tableau B.1 : Impacts du PAS sur l'emploi et les gains, par trimestre

Résultat (moyenne mensuelle)	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Taux d'emploi à temps plein (%)[a]				
Trimestre 1	10,8	9,5	1,3	(0,8)
Trimestre 2	15,8	10,5	5,3 ***	(0,9)
Trimestre 3	20,1	12,0	8,1 ***	(1,0)
Trimestre 4	25,4	13,5	11,8 ***	(1,1)
Trimestre 5	29,6	14,8	14,7 ***	(1,1)
Trimestre 6	28,8	15,7	13,2 ***	(1,1)
Trimestre 7	28,1	16,2	11,9 ***	(1,1)
Trimestre 8	27,4	16,4	11,0 ***	(1,1)
Trimestre 9	27,2	16,8	10,4 ***	(1,1)
Trimestre 10	27,7	18,4	9,3 ***	(1,1)
Trimestre 11	28,3	19,1	9,1 ***	(1,2)
Taux d'emploi à temps partiel (%)[b]				
Trimestre 1	13,3	14,2	-0,9	(0,9)
Trimestre 2	11,5	14,2	-2,7 ***	(0,9)
Trimestre 3	11,5	14,0	-2,5 ***	(0,9)
Trimestre 4	10,3	13,3	-3,0 ***	(0,9)
Trimestre 5	11,0	13,5	-2,5 ***	(0,9)
Trimestre 6	11,6	14,9	-3,3 ***	(0,9)
Trimestre 7	11,9	15,2	-3,3 ***	(0,9)
Trimestre 8	11,9	14,7	-2,8 ***	(0,9)
Trimestre 9	12,7	14,6	-1,9 **	(0,9)
Trimestre 10	11,9	13,9	-2,0 **	(0,9)
Trimestre 11	11,4	14,8	-3,4 ***	(0,9)
Taux d'emploi total (%)				
Trimestre 1	24,1	23,7	0,4	(1,2)
Trimestre 2	27,4	24,7	2,7 **	(1,2)
Trimestre 3	31,5	26,0	5,5 ***	(1,2)
Trimestre 4	35,7	26,8	8,8 ***	(1,3)
Trimestre 5	40,6	28,4	12,2 ***	(1,3)
Trimestre 6	40,5	30,5	9,9 ***	(1,3)
Trimestre 7	40,0	31,4	8,6 ***	(1,3)
Trimestre 8	39,3	31,1	8,2 ***	(1,3)
Trimestre 9	39,9	31,4	8,5 ***	(1,3)
Trimestre 10	39,6	32,3	7,3 ***	(1,3)
Trimestre 11	39,6	33,9	5,7 ***	(1,3)

(suite)

Tableau B.1 : Impacts du PAS sur l'emploi et les gains, par trimestre (suite)

Résultat (moyenne mensuelle)	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Gains moyens ($/mois)				
Trimestre 1	147	148	-1	(10,8)
Trimestre 2	208	172	35 ***	(13,3)
Trimestre 3	256	197	59 ***	(14,7)
Trimestre 4	311	211	100 ***	(15,8)
Trimestre 5	358	232	125 ***	(16,5)
Trimestre 6	359	249	111 ***	(16,6)
Trimestre 7	382	283	99 ***	(19,6)
Trimestre 8	378	284	94 ***	(20,4)
Trimestre 9	375	288	88 ***	(20,2)
Trimestre 10	396	317	79 ***	(22,6)
Trimestre 11	405	341	64 ***	(23,5)
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de référence et des enquêtes de suivi après 18 mois et 36 mois.

Notes : Les estimations pour les trimestres 1 à 11 correspondent à la moyenne de l'estimation mensuelle pour les trois mois du trimestre.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.

Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a] « Emploi à temps plein » est défini comme 30 heures de travail ou plus pendant au moins une semaine durant le mois.

[b] « Emploi à temps partiel » est employé dans le cas d'une personne qui a travaillé durant le mois, mais non à temps plein.

Tableau B.2 : Impacts du PAS sur le taux de réception et les paiements de l'aide au revenu et du supplément, par trimestre

Résultat (moyenne mensuelle)	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Réception d'aide au revenu (%)				
Trimestre 1	97,3	97,9	-0,6 *	(0,3)
Trimestre 2	88,4	93,5	-5,2 ***	(0,7)
Trimestre 3	80,8	89,3	-8,5 ***	(0,9)
Trimestre 4	75,1	85,9	-10,8 ***	(1,1)
Trimestre 5	69,9	82,8	-12,9 ***	(1,1)
Trimestre 6	65,7	80,0	-14,3 ***	(1,2)
Trimestre 7	64,6	77,4	-12,8 ***	(1,2)
Trimestre 8	63,5	75,3	-11,8 ***	(1,3)
Trimestre 9	62,6	73,3	-10,7 ***	(1,3)
Trimestre 10	61,5	71,3	-9,8 ***	(1,3)
Trimestre 11	60,9	69,5	-8,6 ***	(1,3)
Trimestre 12	60,4	68,8	-8,4 ***	(1,3)

(suite)

Tableau B.2 : Impacts du PAS sur le taux de réception et les paiements de l'aide au revenu et du supplément, par trimestre (suite)

Résultat (moyenne mensuelle)	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Prestations d'aide au revenu moyennes ($/mois)				
Trimestre 1	848	837	11	(8)
Trimestre 2	782	805	-23 **	(10)
Trimestre 3	719	775	-56 ***	(11)
Trimestre 4	676	751	-75 ***	(12)
Trimestre 5	627	724	-97 ***	(12)
Trimestre 6	588	703	-115 ***	(13)
Trimestre 7	573	678	-104 ***	(13)
Trimestre 8	556	652	-97 ***	(13)
Trimestre 9	535	623	-89 ***	(13)
Trimestre 10	520	599	-79 ***	(13)
Trimestre 11	511	580	-68 ***	(12)
Trimestre 12	503	569	-66 ***	(12)
Réception d'aide au revenu ou du PAS (%)				
Trimestre 1	97,9	97,9	0,0	(0,3)
Trimestre 2	94,9	93,5	1,3 **	(0,6)
Trimestre 3	92,6	89,3	3,3 ***	(0,7)
Trimestre 4	90,7	85,9	4,8 ***	(0,8)
Trimestre 5	89,5	82,8	6,6 ***	(0,9)
Trimestre 6	87,5	80,0	7,5 ***	(1,0)
Trimestre 7	85,2	77,4	7,8 ***	(1,0)
Trimestre 8	83,7	75,3	8,4 ***	(1,1)
Trimestre 9	82,1	73,3	8,8 ***	(1,1)
Trimestre 10	80,8	71,3	9,5 ***	(1,1)
Trimestre 11	80,1	69,5	10,5 ***	(1,2)
Trimestre 12	79,2	68,8	10,3 ***	(1,2)
Paiements moyens d'aide au revenu et du PAS ($/mois)				
Trimestre 1	862	837	25 ***	(8)
Trimestre 2	865	805	61 ***	(9)
Trimestre 3	843	775	68 ***	(10)
Trimestre 4	833	751	82 ***	(11)
Trimestre 5	829	724	105 ***	(11)
Trimestre 6	793	703	91 ***	(11)
Trimestre 7	760	678	83 ***	(12)
Trimestre 8	732	652	80 ***	(12)
Trimestre 9	707	623	84 ***	(12)
Trimestre 10	687	599	88 ***	(12)
Trimestre 11	675	580	95 ***	(12)
Trimestre 12	657	569	89 ***	(12)
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**2 503**	**2 458**		

Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS.

Notes : Les estimations pour chaque trimestre correspondent à la moyenne de l'estimation mensuelle pour les trois mois du trimestre.
Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.
Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.
Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

Tableau B.3 : Impacts du PAS sur l'emploi et les gains, par province

Résultat (moyenne mensuelle)	Colombie-Britannique					Nouveau-Brunswick				
	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)		Erreur type	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)		Erreur type
Taux d'emploi à temps plein (%)[a]										
Trimestre 1	10,5	8,9	1,5		(1,1)	11,2	10,1	1,1		(1,2)
Trimestre 2	14,8	9,9	5,0	***	(1,3)	16,9	11,1	5,8	***	(1,3)
Trimestre 3	18,8	11,2	7,6	***	(1,4)	21,5	12,9	8,6	***	(1,4)
Trimestre 4	23,4	13,0	10,4	***	(1,4)	27,6	14,1	13,5	***	(1,6)
Trimestre 5	27,9	13,6	14,3	***	(1,5)	31,3	16,1	15,2	***	(1,6)
Trimestre 6	25,9	13,7	12,2	***	(1,5)	32,0	17,7	14,4	***	(1,6)
Trimestre 7	25,6	15,0	10,6	***	(1,5)	30,8	17,5	13,3	***	(1,7)
Trimestre 8	25,1	15,6	9,5	***	(1,5)	29,9	17,3	12,6	***	(1,6)
Trimestre 9	25,3	15,6	9,7	***	(1,5)	29,3	18,1	11,1	***	(1,7)
Trimestre 10	26,2	17,4	8,8	***	(1,6)	29,3	19,4	9,8	***	(1,7)
Trimestre 11	26,5	18,5	8,1	***	(1,6)	30,1	19,9	10,3	***	(1,7)
Taux d'emploi à temps partiel (%)[b]										
Trimestre 1	12,5	14,2	-1,7		(1,3)	14,1	14,2	-0,2		(1,4)
Trimestre 2	10,3	13,5	-3,1	**	(1,2)	12,8	14,9	-2,1		(1,3)
Trimestre 3	10,6	13,2	-2,6	**	(1,2)	12,3	14,7	-2,4	*	(1,3)
Trimestre 4	10,3	13,4	-3,1	**	(1,2)	10,2	13,1	-2,9	**	(1,2)
Trimestre 5	11,4	13,3	-1,9		(1,2)	10,7	13,8	-3,1	**	(1,3)
Trimestre 6	11,9	14,5	-2,5	**	(1,3)	11,3	15,3	-4,0	***	(1,3)
Trimestre 7	11,9	14,7	-2,8	**	(1,3)	12,0	15,7	-3,7	***	(1,3)
Trimestre 8	11,5	14,0	-2,5	*	(1,3)	12,3	15,4	-3,0	**	(1,4)
Trimestre 9	11,8	13,6	-1,8		(1,3)	13,7	15,7	-2,0		(1,4)
Trimestre 10	11,4	12,9	-1,5		(1,2)	12,5	14,8	-2,4	*	(1,3)
Trimestre 11	10,8	13,5	-2,7	**	(1,2)	12,0	16,0	-4,0	***	(1,3)

(suite)

Tableau B.3 : Impacts du PAS sur l'emploi et les gains, par province (suite)

	Colombie-Britannique				Nouveau-Brunswick			
Résultat (moyenne mensuelle)	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Taux d'emploi total (%)								
Trimestre 1	23,0	23,2	-0,1	(1,6)	25,2	24,3	0,9	(1,7)
Trimestre 2	25,2	23,3	1,8	(1,6)	29,7	26,0	3,7 **	(1,7)
Trimestre 3	29,4	24,4	5,0 ***	(1,7)	33,8	27,6	6,2 ***	(1,8)
Trimestre 4	33,7	26,4	7,3 ***	(1,7)	37,8	27,3	10,5 ***	(1,8)
Trimestre 5	39,3	26,9	12,4 ***	(1,8)	42,0	29,9	12,1 ***	(1,9)
Trimestre 6	37,8	28,1	9,7 ***	(1,8)	43,3	33,0	10,3 ***	(1,9)
Trimestre 7	37,5	29,7	7,8 ***	(1,8)	42,8	33,2	9,6 ***	(1,9)
Trimestre 8	36,6	29,6	7,0 ***	(1,8)	42,3	32,6	9,6 ***	(1,9)
Trimestre 9	37,1	29,1	7,9 ***	(1,8)	42,9	33,8	9,1 ***	(1,9)
Trimestre 10	37,6	30,3	7,3 ***	(1,8)	41,7	34,3	7,4 ***	(1,9)
Trimestre 11	37,3	32,0	5,3 ***	(1,8)	42,1	35,9	6,2 ***	(1,9)
Gains moyens ($/mois)								
Trimestre 1	163	171	-8	(17)	130	124	6	(13)
Trimestre 2	225	199	26	(21)	189	146	44 ***	(15)
Trimestre 3	279	221	58 **	(23)	231	172	59 ***	(18)
Trimestre 4	339	242	97 ***	(25)	282	180	102 ***	(19)
Trimestre 5	400	259	141 ***	(26)	312	206	107 ***	(20)
Trimestre 6	386	263	123 ***	(26)	331	234	96 ***	(20)
Trimestre 7	420	319	101 ***	(33)	341	247	94 ***	(21)
Trimestre 8	415	331	84 **	(35)	339	237	102 ***	(21)
Trimestre 9	410	322	88 ***	(34)	339	254	85 ***	(21)
Trimestre 10	443	346	97 **	(38)	347	287	60 **	(24)
Trimestre 11	453	381	72 *	(40)	354	301	54 **	(24)
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**1 296**	**1 241**			**1 207**	**1 217**		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 36 mois.

Notes : Les estimations pour les trimestres 1 à 11 correspondent à la moyenne de l'estimation mensuelle pour les trois mois du trimestre.

Les estimations pour le trimestre 12 correspondent à la moyenne des estimations du 34e et du 35e mois.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a] « Emploi à temps plein » est défini comme 30 heures de travail ou plus pendant au moins une semaine durant le mois.

[b] « Emploi à temps partiel » est employé dans le cas d'une personne qui a travaillé durant le mois, mais non à temps plein.

Tableau B.4 : Impacts du PAS sur le taux de réception et les paiements de l'aide au revenu et du supplément, par province

	Colombie-Britannique				Nouveau-Brunswick			
Résultat (moyenne mensuelle)	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Réception d'aide au revenu (%)								
Trimestre 1	97,5	97,5	0,0	(0,5)	97,1	98,3	-1,2 ***	(0,4)
Trimestre 2	90,9	93,5	-2,6 ***	(0,9)	85,7	93,6	-7,9 ***	(1,1)
Trimestre 3	85,4	90,4	-5,0 ***	(1,2)	75,9	88,2	-12,3 ***	(1,4)
Trimestre 4	81,3	87,5	-6,2 ***	(1,4)	68,4	84,3	-15,9 ***	(1,6)
Trimestre 5	75,8	85,5	-9,7 ***	(1,5)	63,7	80,1	-16,4 ***	(1,7)
Trimestre 6	70,5	82,7	-12,3 ***	(1,6)	60,6	77,2	-16,6 ***	(1,8)
Trimestre 7	69,6	80,0	-10,4 ***	(1,6)	59,2	74,7	-15,6 ***	(1,8)
Trimestre 8	68,9	77,7	-8,9 ***	(1,7)	57,7	72,8	-15,1 ***	(1,8)
Trimestre 9	67,0	75,3	-8,2 ***	(1,7)	57,8	71,2	-13,5 ***	(1,9)
Trimestre 10	65,4	72,4	-7,0 ***	(1,8)	57,3	70,1	-12,8 ***	(1,9)
Trimestre 11	64,9	70,4	-5,4 ***	(1,8)	56,6	68,7	-12,1 ***	(1,9)
Trimestre 12	62,8	69,5	-6,7 ***	(1,8)	57,8	68,2	-10,4 ***	(1,9)
Prestations d'aide au revenu moyennes ($/mois)								
Trimestre 1	1014	999	15	(11)	670	672	-3	(8)
Trimestre 2	952	964	-13	(14)	600	642	-42 ***	(10)
Trimestre 3	889	938	-49 ***	(16)	536	608	-73 ***	(12)
Trimestre 4	847	910	-63 ***	(17)	493	589	-96 ***	(13)
Trimestre 5	784	879	-95 ***	(18)	458	566	-108 ***	(14)
Trimestre 6	734	857	-124 ***	(19)	432	545	-113 ***	(14)
Trimestre 7	717	825	-107 ***	(19)	419	528	-109 ***	(14)
Trimestre 8	690	785	-94 ***	(19)	411	518	-107 ***	(14)
Trimestre 9	649	736	-87 ***	(19)	412	508	-96 ***	(15)
Trimestre 10	624	696	-72 ***	(19)	409	501	-92 ***	(15)
Trimestre 11	609	664	-55 ***	(19)	406	494	-87 ***	(15)
Trimestre 12	581	643	-62 ***	(19)	419	494	-75 ***	(15)
Réception d'aide au revenu ou du PAS (%)								
Trimestre 1	97,9	97,5	0,5	(0,5)	97,8	98,3	-0,5	(0,4)
Trimestre 2	96,2	93,5	2,7 ***	(0,8)	93,5	93,6	-0,1	(0,9)
Trimestre 3	94,7	90,4	4,3 ***	(0,9)	90,4	88,2	2,2 *	(1,1)

(suite)

Tableau B.4 : Impacts du PAS sur le taux de réception et les paiements de l'aide au revenu et du supplément, par province (suite)

	Colombie-Britannique				Nouveau-Brunswick			
Résultat (moyenne mensuelle)	**Groupe programme**	**Groupe témoin**	**Différence (impact)**	**Erreur type**	**Groupe programme**	**Groupe témoin**	**Différence (impact)**	**Erreur type**
Trimestre 4	93,5	87,5	6,0 ***	(1,1)	87,7	84,3	3,4 ***	(1,3)
Trimestre 5	92,5	85,5	7,1 ***	(1,1)	86,2	80,1	6,0 ***	(1,4)
Trimestre 6	90,2	82,7	7,4 ***	(1,3)	84,7	77,2	7,5 ***	(1,5)
Trimestre 7	87,5	80,0	7,5 ***	(1,4)	82,8	74,7	8,0 ***	(1,6)
Trimestre 8	86,1	77,7	8,4 ***	(1,4)	81,1	72,8	8,3 ***	(1,6)
Trimestre 9	84,0	75,3	8,7 ***	(1,5)	80,0	71,2	8,8 ***	(1,6)
Trimestre 10	82,3	72,4	9,9 ***	(1,6)	79,1	70,1	9,0 ***	(1,7)
Trimestre 11	81,1	70,4	10,7 ***	(1,6)	78,9	68,7	10,3 ***	(1,7)
Trimestre 12	79,0	69,5	9,5 ***	(1,6)	79,4	68,2	11,2 ***	(1,7)
Paiements moyens d'aide au revenu et du PAS ($/mois)								
Trimestre 1	1028	999	30 ***	(11)	684	672	11	(7)
Trimestre 2	1025	964	61 ***	(13)	694	642	51 ***	(9)
Trimestre 3	1001	938	64 ***	(14)	673	608	64 ***	(11)
Trimestre 4	992	910	82 ***	(15)	661	589	73 ***	(11)
Trimestre 5	991	879	112 ***	(16)	654	566	88 ***	(12)
Trimestre 6	936	857	79 ***	(16)	641	545	96 ***	(13)
Trimestre 7	896	825	71 ***	(17)	615	528	87 ***	(13)
Trimestre 8	859	785	74 ***	(18)	596	518	78 ***	(13)
Trimestre 9	815	736	79 ***	(18)	590	508	82 ***	(14)
Trimestre 10	781	696	85 ***	(18)	587	501	86 ***	(14)
Trimestre 11	758	664	94 ***	(18)	586	494	92 ***	(14)
Trimestre 12	726	643	83 ***	(18)	584	494	90 ***	(14)
Taille de l'échantillon (total = 4 958)	**1 296**	**1 241**			**1 207**	**1 217**		

Sources : Calculs fondés sur les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS.

Notes : Les estimations pour chaque trimestre correspondent à la moyenne de l'estimation mensuelle pour les trois mois du trimestre.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin.

Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

Tableau B.5 : Impacts du PAS sur la distribution des salaires et des heures, durant le 33e mois, par province

Résultat	Colombie-Britannique				Nouveau-Brunswick			
	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Taux de rémunération horaire (% dans chaque catégorie)								
Ne travaillent pas	62,5	67,5	-5,0 ***	(1,9)	57,8	63,8	-6,0 ***	(2,0)
Rémunération non déclarée[a]	2,1	2,4	-0,3	(0,6)	1,1	2,0	-0,9 *	(0,5)
Moins que le salaire minimum[b]	3,5	3,9	-0,3	(0,8)	3,9	4,5	-0,6	(0,8)
Du minimum à 0,99 $ au-dessus du minimum	8,6	5,9	2,8 ***	(1,0)	20,9	13,6	7,2 ***	(1,5)
1 $ à 1,99 $ au-dessus du minimum	5,8	4,0	1,8 **	(0,9)	6,0	4,1	1,9 **	(0,9)
2 $ à 2,99 $ au-dessus du minimum	2,9	2,0	0,9	(0,6)	3,3	3,3	0,0	(0,7)
3 $ ou plus au-dessus du minimum	14,5	14,3	0,2	(1,4)	7,0	8,6	-1,7	(1,1)
Heures de travail par semaine (% dans chaque catégorie)								
Ne travaillent pas	62,5	67,5	-5,0 ***	(1,9)	57,8	63,8	-6,0 ***	(2,0)
Heures par semaine non déclarées[a]	0,9	0,9	0,0	(0,4)	0,2	0,7	-0,6 **	(0,3)
Moins de 30 heures	9,8	12,6	-2,8 **	(1,2)	12,1	16,1	-4,0 ***	(1,4)
30 heures	4,5	2,0	2,5 ***	(0,7)	6,5	2,1	4,3 ***	(0,8)
31-34 heures	2,5	1,2	1,3 **	(0,5)	2,8	0,9	1,9 ***	(0,5)
35 heures	4,2	2,7	1,5 **	(0,7)	5,1	2,0	3,1 ***	(0,7)
36-39 heures	3,5	2,6	1,0	(0,7)	3,7	2,9	0,9	(0,7)
40 heures	8,3	6,5	1,7 *	(1,0)	7,4	6,4	1,0	(1,0)
Plus de 40 heures	3,9	4,0	-0,2	(0,8)	4,5	5,0	-0,5	(0,9)
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**1 296**	**1 241**			**1 207**	**1 217**		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 36 mois.

Notes : Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a]Les membres de l'échantillon de cette catégorie ont travaillé durant le mois, mais n'ont pas fourni suffisamment de renseignements sur leurs heures de travail ou leurs gains pour que le résultat en question puisse être calculé.

[b]En Colombie-Britannique, le salaire minimum était de 5,50 $ l'heure du début de la période de répartition au hasard en novembre 1992 jusqu'en avril 1993, où il a augmenté à 6 $. En mars 1995, il a grimpé à 6,50 $, puis à nouveau en octobre 1995 à 7 $ l'heure. Au Nouveau-Brunswick, le salaire minimum était de 5 $ l'heure de 1992 à 1995. Il a augmenté à 5,25 $ en janvier 1996, et à 5,50 $ en juillet 1996.

Tableau B.6 : Impacts du PAS sur le revenu mensuel et les paiements de transfert nets durant les six mois précédant l'enquête de suivi après 36 mois, par province

	Colombie-Britannique				Nouveau-Brunswick			
Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Sources de revenu individuel ($)								
Gains	453	400	53	(40)	359	296	63 ***	(23)
Versements de supplément du PAS	147	0	147 ***	(9)	166	0	166 ***	(9)
Prestations d'aide au revenu	589	650	-60 ***	(18)	416	494	-78 ***	(15)
Autres paiements de transfert[a]	242	242	0	(7)	236	230	7	(9)
Autre revenu non gagné[b]	101	111	-10	(10)	58	76	-17	(12)
Impôt projeté et paiements de transfert nets ($)								
Impôt sur le revenu projeté[c]	110	78	32 **	(15)	77	44	33 ***	(7)
Paiements de transfert nets[d]	883	823	60 **	(27)	742	690	51 ***	(17)
Revenu individuel et familial total								
Revenu individuel total ($)	1550	1415	135 ***	(39)	1234	1100	134 ***	(25)
Revenu individuel total net d'impôt ($)	1440	1337	103 ***	(27)	1157	1056	101 ***	(20)
Revenu familial total ($)[e]	1729	1614	116 **	(51)	1433	1244	189 ***	(35)
Pourcentage dont le revenu est inférieur au seuil de faible revenu[f]	77,2	83,9	-6,7 ***	(1,8)	76,5	88,5	-12,0 ***	(1,7)
Taille de l'échantillon (total = 4 961)	**1 296**	**1 241**			**1 207**	**1 217**		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 36 mois, les dossiers administratifs de l'Aide au revenu et les relevés de paiement du Système d'information sur la gestion du programme du PAS.

Notes : La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes. Ceci peut causer de légères variations dans les totaux et les différences.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a]Comprend la prestation fiscale pour enfants, le crédit pour taxe sur les produits et services, les prestations d'Assurance-emploi et les crédits d'impôt provinciaux.

[b]Comprend la pension alimentaire, la pension alimentaire pour enfants, les revenus obtenus de locataires ou de chambreurs et les autres revenus déclarés.

[c]Comprend les cotisations à l'Assurance-emploi et au Régime de pensions du Canada projetées retenues à la source ainsi que l'impôt sur le revenu projeté. Les prévisions de retenues à la source et d'impôt sur le revenu sont basées sur les barèmes d'imposition fédéraux et provinciaux et sur les données sur le revenu gagné et non gagné et les versements de supplément du PAS; l'impôt réellement payé par les membres de l'échantillon peut différer de ces projections.

[d]Comprend les versements du PAS, les prestations d'aide au revenu et autres paiements de transfert, mais non l'impôt sur le revenu.

[e]Le revenu familial représente la somme du revenu du membre de l'échantillon plus les gains provenant du travail de tout autre membre de la famille de cette personne.

[f]Calculs fondés sur la comparaison du revenu familial annualisé avec le seuil de faible revenu défini par Statistique Canada pour la localité du membre de l'échantillon et le nombre de personnes dans la famille.

Tableau B.7 : Impacts du PAS sur les dépenses, les difficultés financières, les biens et les dettes au moment de l'entrevue de suivi après 36 mois, par province

Résultat	Colombie-Britannique				Nouveau-Brunswick			
	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Dépenses ($/mois)								
Nourriture	93	90	3	(2)	78	75	3 **	(2)
Repas au restaurant	12	10	2 **	(1)	12	10	1 **	(1)
Vêtements pour les enfants	44	41	3	(2)	51	47	4 *	(2)
Vêtements pour soi	16	14	2	(1)	16	14	1	(1)
Services de gardiennage	30	20	10 ***	(3)	34	22	12 ***	(3)
Loyer	568	569	-1	(10)	322	299	23 ***	(7)
Difficultés financières (%)								
Recours à une banque d'alimentation au cours des 3 derniers mois	18,3	16,9	1,4	(1,5)	17,4	20,8	-3,4 **	(1,6)
Impossibilité d'acheter de la nourriture	36,4	40,3	-3,9 **	(1,9)	23,4	28,4	-4,9 ***	(1,8)
Gaz ou électricité coupés	2,2	1,8	0,4	(0,6)	2,8	2,5	0,4	(0,7)
Problèmes structuraux dans la maison	8,5	10,5	-2,0 *	(1,2)	12,2	14,2	-2,0	(1,4)
Choses qui ne fonctionnent pas bien dans la maison	11,8	12,4	-0,7	(1,3)	11,3	13,0	-1,7	(1,3)
Impossibilité d'aller chez le dentiste au cours des 6 derniers mois	21,8	20,0	1,8	(1,6)	31,4	34,1	-2,7	(1,9)
Impossibilité d'aller chez le médecin au cours des 6 derniers mois	5,3	5,1	0,3	(0,9)	7,7	8,3	-0,6	(1,1)
Impossibilité d'obtenir des médicaments au cours des 6 derniers mois	10,2	10,7	-0,4	(1,2)	15,1	17,7	-2,6 *	(1,5)
Épargne								
Montant d'épargne ($)	641	706	-65	(245)	319	315	4	(122)
Épargne non déclarée (%)	7,0	7,4	-0,4	(1,0)	4,7	5,7	-0,9	(0,9)
Aucune épargne (%)	28,1	27,4	0,7	(1,8)	37,2	41,3	-4,1 **	(2,0)
Épargne de 1$ à 499 $ (%)	49,5	52,9	-3,5 *	(2,0)	48,1	45,5	2,6	(2,0)
Épargne de 500 $ ou plus (%)	15,4	12,3	3,2 **	(1,4)	9,9	7,5	2,5 **	(1,1)

(suite)

Tableau B.7 : Impacts du PAS sur les dépenses, les difficultés financières, les biens et les dettes au moment de l'entrevue de suivi après 36 mois, par province (suite)

	Colombie-Britannique				Nouveau-Brunswick			
Résultat	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type	Groupe programme	Groupe témoin	Différence (impact)	Erreur type
Endettement								
Montant des dettes ($)	2 631	2 532	99	(285)	2 370	2 631	-262	(240)
Dettes non déclarées (%)	3,1	4,1	-1,0	(0,7)	3,7	3,9	-0,3	(0,8)
Aucune dette (%)	48,9	50,0	-1,0	(2,0)	47,6	47,3	0,3	(2,0)
Dette de 1 $ à 2 499 $ (%)	23,2	22,9	0,3	(1,7)	26,8	25,8	1,0	(1,8)
Dette de 2 500 $ et plus (%)	24,8	23,1	1,7	(1,7)	22,0	22,9	-1,0	(1,7)
Taille de l'échantillon (total = 4 945)[a]	**1 296**	**1 241**			**1 207**	**1 217**		

Sources : Calculs fondés sur les données de l'enquête de suivi après 36 mois.

Notes : La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes. Ceci peut causer de légères variations dans les totaux et les différences.

Les dépenses de nourriture désignent l'argent dépensé à l'épicerie et au restaurant. Lors de l'entrevue après 36 mois, on a demandé aux membres de l'échantillon combien elles avaient dépensé en moyenne par semaine pour chacun de ces articles. Les dépenses de nourriture ont été converties en estimations mensuelles sur la base de 4,33 semaines par mois. Pour les autres articles, les questions précises de l'enquête après 36 mois étaient les suivantes. Dans le cas du recours à une banque d'alimentation : « Au cours des trois derniers mois, est-ce que vous et des membres de votre famille avez fait appel à une banque d'alimentation pour obtenir de la nourriture pour votre ménage? » Pour les vêtements d'enfants : « Combien vous et votre famille dépensez-vous en moyenne par mois pour habiller les enfants? » Pour le loyer mensuel : « Combien payez-vous par mois de loyer ou d'hypothèque? (Ne pas inclure les subventions qui vous sont versées directement.) ». Le nombre d'enfants (0 à 18 ans) correspond au nombre d'enfants apparaissant dans les dossiers administratifs de l'Aide au revenu durant le mois de la répartition au hasard. L'ensemble de l'échantillon comprend un petit nombre d'observations où le nombre d'enfants est de zéro ou n'est pas indiqué.

Des tests t bilatéraux ont été appliqués aux différences entre les résultats pour les groupes programme et témoin. Les niveaux de signification statistique sont indiqués comme suit : * = 10 %; ** = 5 %; *** = 1 %.

Les totaux et les différences peuvent varier légèrement par suite de l'arrondissement.

[a] La taille des échantillons peut varier selon les mesures, en raison des valeurs manquantes.

Bibliographie

Bancroft, Wendy et Sheila Currie Vernon. *La lutte pour l'autosuffisance : les participantes au Projet d'autosuffisance parlent du travail, de l'aide sociale et de leur avenir*, Vancouver, Société de recherche sociale appliquée, 1995.

Battle, Ken. « Transformation: Canadian Social Policy Since 1985 ». Rapport présenté à l'assemblée annuelle de l'American Sociological Association, Toronto, août 1997.

Berlin, Gordon, Wendy Bancroft, David Card, Winston Lin et Philip K. Robins. *Les incitatifs au travail ont-ils eu des conséquences involontaires? Évaluation de l'« effet sur la demande » dans le contexte du Projet d'autosuffisance*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 1998.

Blank, Rebecca M. et Patricia Ruggles. « When Do Women Use AFDC and Food Stamps? The Dynamics of Eligibility vs. Participation », *Journal of Human Resources* 31(1), p. 57-89, 1996.

Bumpass, Larry. « Employment Among Mothers of Young Children: Changing Behavior and Attitudes », Working Paper No. 25. Madison: University of Wisconsin-Madison, Center for Demography and Ecology, 1982.

Cain, Glen G. et Douglas Wissoker. « A Reanalysis of Marital Stability in the Seattle-Denver Income Maintenance Experiment », *American Journal of Sociology* 95(5), p. 1235-1269, 1990.

Card, David et Philip K. Robins. *Les incitatifs financiers encouragent-ils les prestataires de l'aide sociale à travailler? Conclusions découlant des dix-huit premiers mois du Projet d'autosuffisance*, Vancouver, Société de recherche sociale appliquée, 1996.

Corcoran, Mary et Susanna Loeb. « Will Wages Grow with Experience for Welfare Mothers? » *Focus* 20(2), p. 20-21, 1999.

Gladden, Tricia et Christopher Taber. « Wage Progression Among Less-Skilled Workers », Working Paper 72, Chicago: Joint Center for Poverty Research, 1999.

Groeneveld, Lyle P., Nancy Brandon Tuma et Michael T. Hannan, « The Effects of Negative Income Tax Programs on Marital Dissoluation », *Journal of Human Resources* 15(4), p. 654-674, 1980.

Hannan, Michael T., Nancy Brandon Tuma et Lyle P. Groeneveld. « Income and Independence Effects on Marital Dissolution: Results from the Seattle and Denver Income Maintenance Experiments », *American Journal of Sociology* 84(3), p. 611-633, 1977.

Lamb, Michael E. « Nonparental Child Care: Context, Quality, Correlates, and Consequences », In Irving E. Sigel et K. Ann Penninger (eds.) *Handbook of Child Psychology* Fifth Edition, Volume 4. New York: John Wiley and Sons, 1998.

Lin, Winston, Philip K. Robins, David Card, Kristen Harknett et Susanna Lui-Gurr. *Lorsque les incitatifs financiers encouragent le travail : Résultats complets découlant des dix-huit premiers mois du Programme d'autosuffisance*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 1998.

Lui-Gurr, Susanna, Sheila Currie Vernon et Tod Mijanovich. *Rendre le travail plus payant que l'assistance sociale : aperçu préliminaire du Projet d'autosuffisance,* Vancouver, Société de recherche sociale appliquée, 1994.

Michalopoulos, Charles et Philip K. Robins. À venir. « Employment and Child Care Choices in Canada and the United States », *Canadian Journal of Economics.*

Michalopoulos, Charles, Philip K. Robins et David Card. *Quand les incitatifs financiers à l'emploi font leurs frais : premières constatations de l'étude sur les demandeures du Projet d'autosuffisance,* Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 1999.

Mijanovich, Tod et David Long. *Créer une solution de rechange à l'aide sociale : le point sur la première année du Projet d'autosuffisance – mise en oeuvre, impacts sur l'aide sociale et coûts,* Vancouver, Société de recherche sociale appliquée, 1995.

Moffitt, Robert. « An Economic Model of Welfare Stigma », *American Economic Review* 73(5), p. 1023-1035, 1983.

Morris, Pamela et Charles Michalopoulos. *Le Projet d'autosuffisance après trente-six mois : effets sur les enfants d'un programme ayant augmenté l'emploi et le revenu des parents*, Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 2000.

Quets, Gail, Philip K. Robins, Elsie C. Pan, Charles Michalopoulos et David Card. *Le PAS plus favorise-t-il l'emploi? Résultats de l'ajout de services aux incitatifs financiers du Projet d'autosuffisance,* Ottawa, Société de recherche sociale appliquée, 1999.

Statistique Canada. 1993a. « Population selon la religion, Recensement de 1991 », Statistique Canada. http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/People/Population/demo30a.htm.

Statistique Canada. 1993b. « Population selon la religion, Recensement de 1991 », Statistique Canada. http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/People/Population/demo30c.htm.